



DES FAITS DES IDÉES

FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE

BULLETIN D'INFORMATION N° 683 | DÉCEMBRE 2019



MANIFESTATIONS du 5 décembre



BÂTIMENT > p. 2-5

UNICEM > p. 6-7

SECTEUR EXPLOITATION THERMIQUE ET GÉNIE CLIMATIQUE > p.9-11

IND. CÉRAMIQUE FRANCE > p. 12-14

INDUSTRIE CIMENTIÈRE > p. 15

ARCHITECTURE > p. 16

INFORMATIONS GÉNÉRALES > p. 17-18



ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 14 MAI 2019

RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI) DANS LE BÂTIMENT

»» PRÉAMBULE

Depuis plus de 70 ans, les partenaires sociaux du Bâtiment conduisent un dialogue social actif et structurant de la branche du Bâtiment qui a permis d'assurer la protection des salariés en définissant les garanties conventionnelles qui leur sont applicables, tout en tenant compte de la situation économique des entreprises et des évolutions permanentes de l'activité.

Soucieux de préserver la vitalité et l'efficacité de ce dialogue social et d'en maintenir durablement le dynamisme, les partenaires sociaux du Bâtiment ont décidé de mettre en place formellement la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation prévue à l'article L. 2232-9 du Code du travail et d'en fixer l'agenda social.

Les partenaires sociaux réaffirment, à cette occasion, leur attachement à la négociation de Conventions et d'accords collectifs de branche, tout en reconnaissant l'intérêt légitime des entreprises à mettre en œuvre une organisation de travail adaptée à leur réalité.

C'est dans le souci constant de favoriser la complémentarité entre les différents niveaux de négociation que les partenaires sociaux ont défini les modalités de fonctionnement et les attributions de la CPPNI mise en place dans le Bâtiment conformément à l'Article L. 2232-9 du Code du travail.

»» ARTICLE 1: CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, à l'exclusion des DOM-TOM, aux employeurs dont l'activité relève du champ d'application professionnel des Conventions Collectives Nationales du Bâtiment :

- Conventions Collectives Nationales du 8 octobre 1990 concernant, d'une part, les ouvriers

employés par des entreprises visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) et, d'autre part, les ouvriers employés dans les entreprises non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés),

- Convention Collective Nationale des Etam du 12 juillet 2006.
- Convention Collective Nationale des Cadres du 1^{er} juin 2004.

Et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, Etam et cadres).

»» ARTICLE 2 : MISSIONS

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du Bâtiment, dénommée ci-après CPPNI Bâtiment et instituée par le présent accord exerce, conformément aux dispositions légales, les missions d'intérêt général suivantes :

- La CPPNI Bâtiment représente la branche du Bâtiment, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.
- La CPPNI Bâtiment exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi des salariés du secteur, notamment à travers les commissions de suivi éventuellement prévues par les accords de branche.

Chaque année, la Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation (CPNE conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics) établie en application de l'accord du 13 juillet 2004 et de son avenant du 29 juin 2016, informe à cet effet la CPPNI Bâtiment de ses travaux menés au cours de l'année écoulée.

Tous les ans, la CPPNI Bâtiment, constituée en Comité du Dialogue économique et de l'Emploi du Bâtiment mis en place par accord du 14 janvier 2016, se réunit pour en décliner les termes.

- La CPPNI Bâtiment assure les négociations au niveau de la branche et définit à cet effet son calendrier de négociation, dans les conditions prévues à l'article 2-1 ci-après.
- La CPPNI Bâtiment peut être saisie aux fins d'interpréter une convention ou un accord collectif de branche, notamment suite à la demande d'une juridiction formulée dans le cadre de l'article L. 441-1 du Code de l'organisation judiciaire.
- Enfin, la CPPNI Bâtiment établit un rapport annuel d'activité dans les conditions prévues à l'article 2-2 ci-après.

ARTICLE 2-1 : NÉGOCIATION DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES DE BRANCHE

- La CPPNI Bâtiment assure, en son sein, les négociations au niveau de la branche du Bâtiment relatives aux conditions d'emploi, de travail et les garanties respectivement applicables aux ouvriers, Etam et cadres employés dans les entreprises de Bâtiment.

Ces négociations se tiennent entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

Il en est de même des négociations des accords territoriaux engagées à l'échelon régional (1) conformément à l'article I-2 et suivants des Conventions Collectives des Ouvriers du 8 octobre 1990 et à l'article 3.2.2 de la Convention Collective des ETAM du Bâtiment du 12 juillet 2006. Ces négociations se tiennent dans le cadre de Commissions paritaires régionales (2) entre les organisations syndicales et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

Les désignations des représentants de salariés au sein des commissions paritaires régionales sont faites par le niveau national.

- Tous les ans, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives se réunissent afin de déterminer pour l'année à venir les thèmes et le calendrier de négociation de la CPPNI Bâtiment conformément à l'article L. 2222-3 Code du travail.

Préalablement à la tenue de cette réunion, les organisations syndicales précitées communiquent au secrétariat de la CPPNI, au plus tard 21 jours avant la date de réunion, le ou les thèmes qu'elles souhaitent évoquer.

(1) Ou exceptionnellement, à l'échelon départemental.

(2) Ou exceptionnellement, départementales.

Un accord portant fixation de l'agenda social précise les thèmes et le calendrier des négociations déterminés par les partenaires sociaux.

- Afin de mener à bien ces travaux, la CPPNI Bâtiment se réunit au minimum trois fois par an, une réunion tenue en fin d'année étant consacrée à l'examen du rapport annuel d'activité visé à l'article 2.2 ci-après et à la détermination des thèmes et du calendrier de négociation pour l'année suivante.

Les éventuelles réunions supplémentaires seront décidées, en tant que de besoin, au sein de la CPPNI Bâtiment. L'ordre du jour de chaque réunion est fixé d'une réunion à l'autre en cohérence avec le calendrier prévisionnel de l'année et au vu de l'avancement des travaux.

ARTICLE 2-2 : INTERPRÉTATION DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES DE BRANCHE

- La CPPNI Bâtiment peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de branche présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges, conformément à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La CPPNI Bâtiment peut également être saisie par une organisation syndicale de salariés représentative dans le champ catégoriel ou conventionnel concerné ou par une organisation professionnelle d'employeurs représentative. Effectuée en lettre recommandée avec accusé de réception, elle est accompagnée d'un exposé des motifs de la saisine et des pièces nécessaires à la compréhension du dossier.

- Le secrétariat de la CPPNI visé à l'article 3 ci-après informe l'ensemble des membres de la commission de cette saisine dans un délai de 15 jours en vue de l'inscrire à l'ordre du jour d'une des réunions à venir fixés dans l'agenda social ou, le cas échéant, de prévoir l'organisation d'une réunion supplémentaire.

Afin d'éviter d'éventuels conflits d'intérêts, les parties conviennent qu'en cas de lien, en tant que dirigeant ou salarié avec une entreprise dont le dossier est présenté à la CPPNI Bâtiment, le représentant concerné ne pourra siéger et sera remplacé.

Les avis concernant l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif sont rendus

par les représentants des organisations syndicales de salariés et les représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ catégoriel ou conventionnel concerné.

À l'issue de la réunion, un relevé de positions est établi constatant les points d'accord ou de désaccord qui persisteraient éventuellement. Il est communiqué à l'ensemble des membres de la CPPNI Bâtiment.

Les décisions sont prises paritairement par les organisations signataires de l'accord soumis à l'examen de la commission, qui ont pour ce faire voix délibérative.

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

En cas d'unanimité, l'avis rendu par la CPPNI Bâtiment a valeur d'un avenant. En l'absence d'unanimité, il est procédé à un nouveau débat. Si le défaut d'accord persiste, un relevé de positions est établi comme indiqué ci-dessus.

- Les partenaires sociaux rappellent, par ailleurs, qu'une procédure d'interprétation et de conciliation est prévue par les Conventions Collectives Nationales des Ouvriers, des Etam et des Cadres du Bâtiment, dont les modalités de mise en œuvre sont définies par les articles suivants :
- Article I-5 des CCN Ouvriers du 8 octobre 1990.
- Article 10.1 de la CCN des Etam du 12 juillet 2006 et
- Article 9.1 de la CCN des Cadres du 1^{er} juin 2004.

ARTICLE 2-3 : RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITÉ

Chaque année, la CPPNI Bâtiment établit un rapport de son activité, conformément à l'article L. 2232-9 du Code du travail. Le contenu de ce rapport est discuté sur la base d'un projet rédigé par le secrétariat de la CPPNI puis versé dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.

Ce rapport comprend également un bilan des conventions et accords collectifs d'entreprise conclus dans les matières suivantes :

- Durée du travail, répartition et aménagement des horaires.
- Travail de nuit.
- Temps partiel et travail intermittent.

- Repos quotidien et jours fériés.
- Congés et autres congés.
- Mise en place d'un compte épargne-temps.

Ce rapport présente le nombre de conventions et accords d'entreprise conclus selon les thèmes de négociation, la taille de l'entreprise et les partenaires à la négociation (délégués syndicaux, élus du personnel, salariés mandataires ou salariés de l'entreprise), l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Afin de permettre la rédaction de ce rapport, les entreprises du Bâtiment transmettent les accords qu'elles concluent dans les matières ci-dessus à l'adresse électronique suivante : accord.cppni@lebatiment.fr

Le secrétariat de la CPPNI Bâtiment en accuse réception. Il assure la transmission du rapport aux services du ministère du Travail et le verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.

ARTICLE 3 : COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT

- La CPPNI Bâtiment mise en place par le présent accord est composé de :
 - 3 représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche du Bâtiment,
 - et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives.
- La composition de la CPPNI Bâtiment, lorsque celle-ci est saisie en tant que Commission Nationale d'Interprétation et de Conciliation, demeure fixée par les articles :
 - I-5 des CCN des Ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990,
 - 10.1 de la CCN des Etam du Bâtiment du 12 juillet 2006 et
 - 9.1 de la CCN des Cadres du Bâtiment du 1^{er} juin 2004.
- Préalablement à l'organisation de chacune des réunions de la CPPNI Bâtiment, le nom des représentants désignés par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives est communiqué au secrétariat de la CPPNI Bâtiment, assuré par la Fédération Française du Bâtiment.

Le siège de la CPPNI Bâtiment est situé au 33 avenue Kleber, 75784 Paris Cedex 16.

Le secrétariat adresse la convocation aux différentes réunions aux membres de la CPPNI Bâtiment au moins 15 jours avant la date de la réunion. Cette convocation, adressée par lettre recommandée avec accusé de réception et par mail, précise l'ordre du jour, la date, l'heure et le lieu de la prochaine réunion.

»»» ARTICLE 4 : INDEMNISATION

Les modalités de participation et d'indemnisation des représentants des organisations syndicales aux réunions de la CPPNI Bâtiment sont déterminées conformément aux articles suivants :

- Article VII-3 des Conventions Collectives Nationales des Ouvriers du 8 octobre 1990.
- Articles 1.8.4 de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 2006.
- et articles 1.6.3 de la Convention Collective Nationale des Cadres du 1^{er} juin 2004.

En vue de la préparation des réunions et de l'étude des dossiers soumis à la commission dans le cadre de l'article 2-2 ci-dessus, un crédit supplémentaire de 1 heure par réunion est accordé aux salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la limite de 4 heures par an. Les absences du salarié ne seront pas imputées sur le crédit d'heures dont il dispose du fait de son mandat dans l'entreprise.

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

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord, aucune disposition spécifique n'est prévue pour celles-ci. Le présent accord s'applique donc de manière identique à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.

»»» ARTICLE 6 : DURÉE

Les dispositions du présent accord prendront effet le 1^{er} juillet 2019. Il est conclu pour une durée indéterminée.

»»» ARTICLE 7 : ADHÉSION

Toute organisation représentative au plan national non signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement par simple déclaration à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris ou il aura été déposé. Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

»»» ARTICLE 8 : RÉVISION ET DÉNONCIATION

Il pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du Travail.

En cas de dénonciation totale ou partielle par l'une des organisations signataires, la (ou les) disposition(s) dénoncée(s) ou la totalité de l'accord restera en vigueur pendant une durée d'un an à partir de l'expiration du délai de préavis fixé au paragraphe précédent, à moins qu'un nouvel accord ne l'ait remplacé avant cette date.

Toute modification ou révision du présent accord ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du Bâtiment représentatives au plan national.

Celles-ci examinent tous les 5 ans l'opportunité de procéder à d'éventuelles adaptations.

»»» ARTICLE 9 : DÉPÔT ET DEMANDE D'EXTENSION

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives et déposé à la Direction Générale du Travail ainsi qu'au Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires en demanderont l'extension au ministre du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social.

Fait à Paris, le 14 mai 2019.

ACCORD PORTANT REVALORISATION

DES SALAIRES MINIMAUX CONVENTIONNELS DES CADRES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION (AVENANT N° 46)

Se référant à la Convention Collective Nationale du 6 décembre 1956, relative aux Conditions de Travail des Ingénieurs, Cadres et Assimilés des Industries de Carrières et Matériaux de Construction, et à l'Accord national du 10 juillet 2008 et notamment à ses articles 8 et 14. Il est convenu ce qui suit :

»»» ARTICLE 1

Les rémunérations minimales annuelles garanties sont fixées aux valeurs figurant à l'article 3, sur la base de la durée légale du temps de travail, soit sur un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

»»» ARTICLE 2

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux annuels garantis visés à l'article 3 ci-après.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du Code du travail que tout em-

ployeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération annuelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis par le salarié dans le cadre d'une année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale,
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais,
- de la rémunération des heures supplémentaires,
- des majorations prévues par la Convention Collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés,
- des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminés,
- des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N - 1.

»»» ARTICLE 3

Les salaires minimaux annuels garantis des Cadres, à compter du 1^{er} Janvier 2019, sont les suivants :

		Valeurs annuelles (€)	Revalorisation
Niveau 8	Échelon 1	28 140	1,9 %
	Échelon 2	35 310	1,6 %
	Échelon 3	37 460	1,5 %
Niveau 9	Échelon 1	41 770	1,4 %
	Échelon 2	48 390	1,3 %
Niveau 10	Échelon 1	55 970	1,1 %
	Échelon 2	61 370	1,1 %

»»» ARTICLE 4

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

»»» ARTICLE 5

Afin de maintenir l'équité entre toutes les entreprises des secteurs d'activités professionnels, le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe du présent accord, quel que soit leur effectif, y compris aux TPE/PME.

»»» ARTICLE 6

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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. 2231-8 du Code du travail.

»»» ARTICLE 7

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.

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

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec AR de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Paris, le 21 mars 2019.



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

DES OUVRIERS, EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE DE L'EXPLOITATION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES ET DE GÉNIE CLIMATIQUE – RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES PROFESSIONNELLES GARANTIES – ACCORD DU 5 JUILLET 2019

»»» ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable aux salariés 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.

»»» ARTICLE 2 : SALAIRE MINIMUM MENSUEL GARANTI DE BRANCHE (SMMGB)

En application de l'article 21.2 de la Convention Collective, le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) au niveau 1 de la classification est fixé à 1 535 € à compter du 1^{er} juillet 2019.

»»» ARTICLE 3 : RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES PROFESSIONNELLES GARANTIES (RMAPG)

En application de l'article 21.2 de la Convention Collective les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) sont fixées comme suit :

Niveau	Rémunérations minimales annuelles
1	18 881 €
2	19 181 €
3	19 995 €
4	21 243 €
5	22 469 €
6	23 943 €
7	25 785 €
8	28 214 €
9	31 708 €

»»» ARTICLE 4 : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 23-1 de la Convention Collective des O/ETAM. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

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

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

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

»»» ARTICLE 6 : DURÉE DE L'ACCORD

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1^{er} juillet 2019.



SECTEUR EXPLOITATION THERMIQUE ET GÉNIE CLIMATIQUE

»»» ARTICLE 8 : DÉPÔT ET PUBLICITÉ

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

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du Travail et

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

Fait à Paris, le 5 juillet 2019.



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

DES CADRES, INGÉNIEURS ET ASSIMILÉS DES ENTREPRISES DE GESTION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES ET DE CLIMATISATION

RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES PROFESSIONNELLES GARANTIES – ACCORD DU 5 JUILLET 2019

»»» ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

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

»»» ARTICLE 2 : VALEUR DU POINT

La valeur du point est portée à 37,96 € au 1^{er} juillet 2019.

»»» ARTICLE 3 : RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES PROFESSIONNELLES GARANTIES

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

Coefficients	Rémunérations minimales annuelles
60	28 014 €
68	31 750 €
75	35 018 €
80	37 353 €
90	42 022 €
95	44 356 €
105	49 025 €
115	53 694 €
120	56 029 €
140	65 367 €
160	74 705 €
180	84 043 €

»»» ARTICLE 4 : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 37 de la Convention Collective Cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

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



SECTEUR EXPLOITATION THERMIQUE ET GÉNIE CLIMATIQUE

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

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

»»» ARTICLE 6 : DURÉE DE L'ACCORD

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1^{er} juillet 2019.

»»» ARTICLE 8 : DÉPÔT ET PUBLICITÉ

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

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

Fait à Paris, le 5 juillet 2019.



AVENANT N° 2 À L'AVENANT À LA CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE

RELATIF AUX NOUVELLES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES ET AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS DES PERSONNELS OUVRIERS, ETAM ET CADRES PORTANT SUR L'ÉVOLUTION DES SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS DES PERSONNELS OUVRIERS, ETAM ET CADRES

Il est convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet de revaloriser dans l'Industrie Céramique les salaires minima conventionnels des salariés Ouvriers, ETAM et Cadres, sans distinction entre les femmes et les hommes.

»»» ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux entreprises visées dans le champ d'application de la Convention Collective des Industries Céramiques de France (article G I).

»»» ARTICLE 2 : REVALORISATION DE LA « VALEUR DE BASE » PERMETTANT LE CALCUL DES SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

La « valeur de base » permettant le calcul des minima conventionnels, telle que visée à l'article 5.3 de l'Avenant relatif aux nouvelles classifications professionnelles et aux salaires minima conventionnels des personnels ouvriers, ETAM et cadres du 29 septembre 2015, est portée à **1 521,8 euros**.

»»» ARTICLE 3 : REVALORISATION DE LA « VALEUR DU POINT » PERMETTANT LE CALCUL DES SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

La « valeur du point » permettant le calcul des minima conventionnels, telle que visée à l'article 5.3 de l'Avenant relatif aux nouvelles classifications professionnelles et aux salaires minima conventionnels des personnels ouvriers, ETAM et cadres du 29 septembre 2015, est portée à **1,21**.

»»» ARTICLE 4 : REVALORISATION DES SALAIRES MINIMA ANNUELS DES PERSONNELS OUVRIERS ET ETAM DES NIVEAUX A À F

Du fait de la revalorisation de la « valeur de base » ainsi que de la « valeur du point », **les salaires minima mensuels conventionnels garantis** des personnels ouvriers et ETAM des niveaux A à F sont revalorisés.

Ils figurent dans la grille des salaires minima garantis en annexe I du présent accord, établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures mensuelles, ou en horaire équivalent temps plein.

»»» ARTICLE 5 : REVALORISATION DES SALAIRES MINIMA ANNUELS DES PERSONNELS CADRES DES NIVEAUX G À J

Du fait de la revalorisation de la « valeur de base » ainsi que de la « valeur du point », **les salaires minima annuels conventionnels garantis** des personnels cadres des niveaux G à J sont revalorisés.

Ils figurent dans la grille des salaires minima garantis en annexe II du présent accord, établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures mensuelles, ou en horaire équivalent temps plein.

»»» ARTICLE 6 : INDEMNITÉ DE PANIER

Les parties signataires du présent accord décident de passer la valeur de l'indemnité de panier conventionnelle prévue aux articles O3 et E5 de la Convention Collective des Industries Céramiques à **12 €** (douze euros) à compter du 1^{er} juillet 2019.

»»» ARTICLE 7 : ENGAGEMENT DE RENÉGOCIATION DE L'ARTICLE 5.3 DE L'AVENANT N° 1

Sans entraver la procédure de révision des accords collectifs prévue à l'article L. 2261-7 du Code du travail, les parties signataires du présent accord conviennent d'ouvrir à compter d'octobre une négociation relative à l'article 5.3 « *détermination des salaires minimaux conventionnels* » de l'Avenant à la Convention Collective des Industries Céramiques relatif aux nouvelles classifications professionnelles et aux salaires mini conventionnels des personnels ouvriers, ETAM et cadres du 29 septembre 2015.

Sans remettre en cause la formule de calcul, proprement dite, définie dans l'avenant précité, cette négociation a pour objectif d'offrir aux parties plus de souplesse et pour finalité de maintenir la hiérarchisation de la grille.

»»» ARTICLE 8 : ENTREPRISE DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Les salaires minima hiérarchiques conventionnels permettent une structuration économique ainsi qu'une régulation économique d'une Branche. Des 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.

»»» ARTICLE 9 : MODALITÉS D'APPLICATION DE L'ACCORD

ARTICLE 9.1 : ENTRÉE EN VIGUEUR – DÉPÔT-EXTENSION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire, la date d'entrée en vigueur des dispositions du présent avenant est fixée au 1^{er} juillet 2019.

Elles annulent et remplacent celles en vigueur au 1^{er} Janvier 2017.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du Travail et remis au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

En application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du Code du travail, les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt de celui-ci.

ARTICLE 9.2 : ADHÉSION

Toute organisation syndicale représentative non signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la Branche.

ARTICLE 9.3 : FORCE OBLIGATOIRE DE L'ACCORD

Le présent accord ne remet pas en cause les usages, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur.

INDUSTRIE CÉRAMIQUE DE FRANCE

Conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail, les accords d'établissement, d'entreprise, ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord sauf à assurer des garanties au moins équivalentes aux salariés.

ARTICLE 9.4 : RÉVISION - DÉNONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires et à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la Branche.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 15 mai 2019.

Annexe 1

GRILLE DES SALAIRES MINIMA MENSUELS GARANTIS DES OUVRIERS ET ETAM DES NIVEAUX A À F

		Valeur de points	Nombre de points	Montants (en euros)
OE	NA E1	1,21	1	1 523,01
	E2	1,21	7	1 530,27
	NB E1	1,21	15	1 539,95
	E2	1,21	25	1 552,05
	E3	1,21	35	1 564,15
	NC E1	1,21	45	1 576,25
	E2	1,21	65	1 600,45
	E3	1,21	95	1 636,75
	E4	1,21	135	1 685,15
	ND E1	1,21	175	1 733,55
	E2	1,21	225	1 794,05
	E3	1,21	275	1 854,55
	E4	1,21	325	1 915,05
TAM	NE E1	1,21	385	1 987,65
	E2	1,21	445	2 060,25
	E3	1,21	505	2 132,85
	E4	1,21	565	2 205,45
	NF E1	1,21	635	2 290,15
	E2	1,21	705	2 374,85
	E3	1,21	775	2 459,55

Annexe 2

GRILLE DES SALAIRES MINIMA ANNUELS GARANTIS DES CADRES DES NIVEAUX G A J

				Montants (en euros)	Montants Cadre au forfait (en euros)
CADRES	NG E1	1,21	705	28 498,20	30 493,07
	NG E2	1,21	845	30 531,00	32 668,17
	H	1,21	1 155	35 032,20	38 535,42
	I	1,21	1 716	43 177,92	47 495,71
	J	1,21	2 475	54 198,60	59 618,46

NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE UNIFIÉE

Suite à la décision du gouvernement de fusionner les branches professionnelles, en clair de passer de 700 à 200 branches et conformément à l'accord de méthode de regroupement du 12/04/2018 et à l'accord de fusion du 05/06/2018 signés par les partenaires sociaux, les trois conventions Collectives Nationales de la Branche de l'Industrie cimentière (Ouvriers, ETDAM, Ingénieurs et Cadres) ont été regroupées en une seule et unique Convention Collective Nationale.

Chacune des 3 CCN catégorielles couvrant moins de 5 000 salariés, le regroupement devenait impératif aux vues des critères retenus dans la loi « Travail » du 08/08/2018.

Ce travail de regroupement des différentes CCN a été mené pendant plus d'un an par les partenaires sociaux, dans le but d'obtenir un dispositif conventionnel unifié, clair, harmonieux et accessible.

Concrètement, le regroupement est passé par un important travail de réécriture à droit

constant, car aucune disposition de fond n'a été modifiée.

La nouvelle CCN comporte 3 titres :

Titre 1 : Dispositions communes à tous les salariés

Titre 2 : Dispositions relatives aux Ouvriers et ETDAM

Titre 3 : Dispositions spécifiques aux Ingénieurs et Cadres

Ce travail de regroupement a également eu pour but d'intégrer l'ensemble des accords thématiques de Branche en vigueur dans le corps même de la CCN unifiée, ce dans le respect des attentes gouvernementales.

Cette nouvelle Convention Collective Nationale unifiée a pour objectif d'être un accord étendu s'appliquant à toutes les entreprises.

Le texte intégral de cette nouvelle CCN est disponible sur le site de notre Fédération.



ACCORD DU 11 JUILLET 2019 RELATIF À LA CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE

»» PRÉAMBULE

Le présent texte a pour objet de mettre en œuvre, pour les entreprises de la branche professionnelle des entreprises relevant de l'IDCC 2332 et du champ d'application :

- Les entreprises d'architecture.
- Les entreprises de maîtrise d'œuvre.
- Les entreprises d'urbanisme.
- Les entreprises d'architecture d'intérieur.
- Les entreprises d'architecture Paysagère.
- Les entreprises de management B.I.M. (Building Information Modeling).
- Les entreprises de mise en œuvre de la maquette matérielle et/ou numérique.
- Les entreprises dont l'activité principale consiste à proposer des services autour de la modération et du traitement des données intelligentes et structures dans l'aménagement du territoire, de la construction et du bâtiment, de leur archivage, les dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel relatives à la contribution conventionnelle et vient modifier les dispositions de l'article 4 et de l'article 13 de l'accord du 12 mars 2015.

»» ARTICLE 1 : CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE

1-1 CONTRIBUTION DES ENTREPRISES

En application des dispositions en vigueur du Code du travail, les entreprises de la branche des entreprises d'architecture versent, à l'opérateur de compétences agréé à ce jour par le ministère, une contribution conventionnelle de la formation professionnelle qui est fixée en fonction de la taille de l'entreprise comme suit :

- 0,05 % de la masse salariale brute pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- 0,55 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 11 salariés à moins de 50 salariés ;
- 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Toutes les entreprises de la branche des entreprises d'architecture sont concernées, quel que soit leur lieu d'implantation sur le territoire national.

1-2 OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES AGRÉÉ ET PRINCIPES DE GESTION

L'organisme pour gérer les contributions conventionnelles des entreprises de la branche des entreprises d'architecture est l'opérateur de compétences agréé à ce jour par l'État, sous réserve des suites données au recours contre l'agrément de l'opérateur.

Ces contributions ont pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elles sont mutualisées dès réception au sein de la branche. Elles font l'objet d'un suivi comptable distinct par l'opérateur de compétences.

»» ARTICLE 2 : ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

La situation des entreprises de moins de 50 salariés a été examinée dans le cadre de cette négociation. Elle a été prise en compte dans les stipulations relatives à la contribution conventionnelle de l'article 1.

»» ARTICLE 3 : ENTRÉE EN VIGUEUR – PORTÉE DE L'ACCORD

Les dispositions du présent texte entreront en vigueur dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies.

Les dispositions relatives à la contribution conventionnelle s'appliquent pour les contributions dues au titre de la masse salariale versée en 2019 ainsi que pour les contributions de l'année 2020 étant entendu que cet accord sera réexaminé par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle en octobre 2019.

Les stipulations du présent texte annulent et remplacent toutes les stipulations précédemment négociées au sein de la branche des entreprises d'architecture qui traitent de la contribution conventionnelle.

»» ARTICLE 4 : NOTIFICATION – DÉPÔT – EXTENSION

Le présent texte sera notifié par l'APGBA à l'ensemble des organisations représentatives de la branche professionnelle, signataires ou non. À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la notification, le présent texte sera déposé par l'APGBA auprès des services du ministre chargé du Travail afin d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 11 juillet 2019.

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 : **STOCK ÉCOULÉ**

Adresse de livraison :

.....

Tél. : Courriel :

Date :

Fax : 01 42 39 50 44
Courriel : accueilfgfo@foconstruction.com

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.

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



UN POINT C'EST TOUT !

Ce que vous allez trouver dans les lignes qui suivent est bien plus qu'un article ; que dis-je aurait surenchéri Robespierre, c'est une étude ! Pour vous, cher lecteurs, ce n'est pas nouveau, vous qui recevez régulièrement ce mensuel dont la qualité n'est plus à démontrer ni à prouver, au choix, tant il est vrai que souvent la vérité saute aux yeux comme un coup de pied à l'arrière train. Mais n'anticipons pas !

Qu'en est-il exactement... il s'agit de quelqu'un que nous apprécions tous en général voire en particulier et inversement à contrario. Il s'agit bien sûr de notre premier ministre. Quand on voit à quoi ressemblent les ministres et même les chefs d'états des pays européens pour s'en tenir à ce cercle restreint, il n'y a pas photo : Il est plus élégant, il a plus de prestancieux, (néologisme pour plus de prestance) sa démarche est souple et aisée, un peu comme celle des coureurs des bois, bref, répétons-le, il n'y a pas photo.

Ses déclarations sont toujours empreintes de sagesse, il a été instruit dès son plus jeune âge, par un moine savant, qui venait des îles de Lérins à la nage chaque jour. Ce vénérable personnage, s'entraînait en effet, dans l'intention de s'inscrire à la fameuse course de l'Ironman. C'était terrible et impressionnant : Il arrivait épuisé, commençait par s'essuyer, car il ruisselait d'une eau ayant un grand coefficient d'humidité. Puis, il revêtait aussitôt sa robe de bure car il était assez pudique. Encore essoufflé, il grignotait quelques olives vertes ou noires, c'était selon. Selon quoi, difficile de le dire, je ne peux pas tout savoir, non plus ; toujours est-il que ça le requinquait visiblement. Ce n'est qu'après ce rituel qu'il commençait son cours, après s'être éclairci la gorge en toussotant discrètement.

Pas étonnant que l'ex futur premier ministre, formé à cette rude école soit aussi brillant, aussi bref que précis dans ces propos, avec une grande finesse et un non moins grand souci du réel et de tout le tremblement qui va avec, pour ce qui concerne le concret !

Quant aux études qu'il est amené à mener, elles dépassent de loin les miennes : voyons la question des retraites à point. Tout d'abord c'est une question de point de vue et la vue change, chaque fois que vous vous déplacez. C'est dire si le problème est fuyant et complexe. Comment le résoudre? Les Delevoye et compagnie s'y sont cassé les dents. Personne ne pouvait le faire sauf lui. Cependant, vu la difficulté et on ne peut le blâmer, (cette modestie lui va si bien), avant de prendre sa décision, il a téléphoné au Père Colateur, pour prendre conseil ; ce dernier est en effet en possession d'un smartphone étanche qu'il porte dans son slip de bain lors de ses entraînements. Ce n'est qu'après cet ultime échange que notre premier ministre a donné les résultats qui consolident ce texte de loi indispensable et tant attendu. Il est d'une simplicité désarmante : Vous allez acheter des points pour une certaine somme, et quand vous serez à la retraite on va vous donner du pognon. Voilà, il fallait y penser. Oh ! Je sais, des esprits chagrins et malintentionnés diront : oui mais combien on va donner et combien on va toucher ? On verra, on verra, chaque chose en son temps, que diable !

 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