

## SOMMAIRE

### Editorial

Patrick DEL GRANDE  
› page 3

### FICHE TECHNIQUE

Le droit de retrait  
› page 5

## 2

### LE POING SUR LA TABLE

Pouvoir d'achat et €  
› page 9

## 3

### L'ACTUALITÉ DE LA CONSTRUCTION

CCCA-BTP : acteurs de la formation  
› page 13

### ÉLECTIONS

## 4

### L'ACTIVITÉ DES SECTEURS

› page 19

### Infos pratiques

### Adhésion

› page 23



**Echo**  
**BATI-MAT-TP**

Journal d'information  
trimestriel de l'APDS

ISSN : en cours

N°9 - Juin 2007  
0,5 €

# Le droit de RETRAIT

## Quand et comment l'EXERCER ?



Pour communiquer dans  
votre entreprise :  
l'affiche A3  
BATI-MAT-TP CFTC



Avec vous,  
ouvrons  
de nouveaux  
horizons...



... et donnons une longueur d'avance  
à la protection sociale du BTP



ZIN 0072 - 01/2006 - Crédit photos : Gettyimages - D.R.

Retraite - Prévoyance - Santé - Épargne individuelle et collective - Assurances - Vacances - Aides sociales

[www.probtp.com](http://www.probtp.com)

## PRO BTP tonifie son logo

PRO BTP est né le 22 mars 1993 du regroupement des caisses du Bâtiment et des Travaux publics. Le logo représentait alors cette solide union au service de la protection sociale du BTP.

Aujourd'hui, après déjà 13 ans d'existence, le groupe évolue dans un environnement de plus en plus riche et complexe. À travers son nouveau logo, PRO BTP renforce sa volonté d'ouverture et de dynamisme. Il confirme ainsi son rôle d'acteur incontournable de la protection sociale des métiers du Bâtiment et des Travaux publics... pour ouvrir de nouveaux horizons.



Avec vous, construisons de vraies solutions

# EDITORIAL

de Patrick DEL GRANDE

## LA FORMATION INITIALE, UN ENJEU BATI-MAT-TP CFTC

Apprendre, progresser, intégrer la vie professionnelle par étapes, en douceur, avec un savoir-faire certain... Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a soutenu et soutient les actions de formation initiale, qui sont un élément majeur des parcours de vie CFTC.

Longtemps mises sur la touche, les filières dites techniques ont recouvré leurs valeurs positives. Le travail manuel reprend ses lettres de noblesse, et le savoir-faire retrouve enfin tout son sens.

Dans notre magazine Echo BATI-MAT-TP CFTC n°8, nous avons vivement encouragé les Olympiades des Métiers, l'étape française d'un concours à l'échelle planétaire qui met en valeur la qualité et le savoir-faire de nombreux corps de métiers, et parmi eux une majorité de métiers de la construction.

Dans ce nouveau numéro, c'est l'initiative professionnelle que nous avons choisi de mettre en avant, grâce à nos militants dans les CFA, les centres de formation et d'apprentissage, qui sont en amont de la formation professionnelle continue.

Leur importance est grande, car c'est dans leur sein que sont formés les salariés de demain, qui devront se battre pour faire reconnaître leur savoir-faire par des salaires à la hauteur de leur qualification, des conditions de travail décentes et qui prendront en compte la pénibilité de leurs activités...

Nos militants BATI-MAT-TP CFTC dans les CFA voient pourtant aujourd'hui leurs propres conditions de travail remises en question. L'organisme décideur au niveau national, le CCCA-BTP, s'entête à ignorer nos revendications dans la renégociation du dispositif conventionnel des associations paritaires.

La classification proposée, et uniquement négociée avec les cadres, présente de nombreuses lacunes, et les « oublis » ou erreurs qu'elle contient ne répondent pas aux attentes des salariés des CFA.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle qu'une négociation se déroule en présence et avec les revendications des intéressés. C'est notre vision du dialogue social que la direction du CCCA-BTP bafoue en refusant la rencontre avec nos représentants BATI-MAT-TP CFTC dans les CFA.

Le président,  
Patrick DEL GRANDE.

# SALARIÉS DES ENTREPRISES ARTISANALES.



**La Fédération  
BATI-MAT-TP  
CFTC soutient  
votre cause !**



**La négociation.  
c'est important !**

**La Fédération BATI-MAT-TP CFTC. en association avec d'autres syndicats et la CAPEB.** a obtenu la création de l'Association paritaire nationale pour le développement de la négociation collective dans l'artisanat du Bâtiment.

Cette **association** a pour objet d'assurer le fonctionnement de la négociation collective et de participer à l'information des négociations paritaires.

Vous, **salariés qui représentez la Fédération BATI-MAT-TP CFTC** dans les entreprises artisanales du Bâtiment, si vous souhaitez participer aux négociations régionales, nous assurons votre formation et nous vous adresserons les informations nécessaires.

**Merci de nous retourner le bulletin ci-dessous.**

**La Fédération BATI-MAT-TP CFTC soutient les salariés des entreprises artisanales. N'hésitez pas à nous contacter :**



**Fédération BATI-MAT-TP CFTC  
10/18 Villa St Michel 75018 PARIS  
01.44.85.73.46**



Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Code Postal : ..... Ville : .....

Nom de votre entreprise : .....

☎ travail : ..... ☎ domicile : .....



Le **syndicat**  
des salariés du **BTP**

# Le droit de **RETRAIT** Quand et comment l'**EXERCER** ?

«Un salarié peut se retirer d'une situation de travail dès lors qu'il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un **danger grave et imminent** pour sa santé ou sa vie».

Code du travail (article L. 231-8-1)

## Un danger grave et imminent ?

L'appréciation du danger et de l'urgence de la situation est laissée au salarié. Ce qui implique qu'il est responsable de la décision. Comment alors être certain de se protéger légalement tout en se préservant physiquement ? Voici quelques pistes, que vous offre notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC.

### I. Le caractère « grave » :

Un danger grave est un danger « susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée » (Circulaire DRT n.93/15, 25 mars 1993).

La situation rencontrée par le salarié doit l'exposer à un risque de mort ou de blessure grave. Il s'agit de situations parfois courantes dans la construction, comme par exemple : poser des briques sur un toit alors que l'entreprise n'a pas mis de harnais de sécurité à la disposition du salarié, travailler en hauteur sur une surface glissante (pluie, gel...) Les chutes sont en effet la première cause d'accidents graves dans le BTP. Le danger que représente le travail en hauteur n'est donc pas à négliger.



**Est-il acceptable de se mettre en danger pour remplir ses fonctions ? Un employeur peut-il demander à son salarié de risquer sa santé ou sa vie pour faire son travail ?**

**Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle ce qu'est le droit de retrait, et comment l'exercer.**



## Fiche technique - Le droit de retrait



Le risque permettant le droit de retrait ne doit pas être confondu avec le risque habituel propre à certains métiers. Si la fonction même du salarié est reconnue comme dangereuse, il faut alors que la situation de danger à laquelle est exposé le salarié soit inhabituelle à son activité. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC agit au quotidien pour que les métiers dangereux soient soumis à une réglementation stricte. Si cette réglementation n'est pas respectée par l'employeur (port du casque alors qu'une grue est active, de masques lorsque de la poussière de bois est présente dans l'air), le droit de retrait est alors justifié.

### 2. Le caractère « imminent » :

Un danger est qualifié d'« imminent » quand il menace de survenir dans un délai proche. Cependant, cette condition peut s'étendre à des dangers au délai plus long, mais qui mettent gravement en danger le salarié. Ici aussi, le BTP regorge de situations dont le danger n'est pas imminent, mais au contraire met les salariés en danger sur le long terme.

Par exemple, l'exposition à des matériaux cancérigènes ne représente pas un danger imminent, mais il reste néanmoins un danger grave qui lui donne le droit d'exercer son droit de retrait.

### Comment apprécier le danger ?

C'est le salarié qui, à travers son expérience, est le mieux placé pour savoir lorsqu'une situation le met en danger. Mais comment justifier légalement d'une décision basée sur de seuls critères subjectifs ?

C'est la Cour de cassation qui donne la réponse : « dès lors qu'il a un motif légitime de croire à un danger possible, le salarié peut donc exercer valablement son droit de retrait, peu importe qu'un rapport d'expert ait par la suite exclu l'existence d'un danger réel. » (Cass. Crim., 8 oct. 2002, n.01-85.550). Comme notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC le rappelle régulièrement, cela signifie que le salarié n'est pas tenu de prouver qu'il y avait bien danger, mais seulement qu'il avait des motifs de croire que le danger existait.





## Que se passe-t-il APRÈS le droit de retrait ?

### • Sanctions de l'employeur

Lorsque le droit de retrait a été exercé par un ou plusieurs salariés et qu'il est justifié, l'employeur ne peut pas prendre de sanction (mise à pied, licenciement, retenue sur salaire...), et il ne peut pas les forcer à reprendre le travail tant que tout danger n'a pas été écarté. Notre Fédération BATH-MAT-TP CFTC veille rigoureusement à ce que ces droits soient respectés.

En revanche, si le retrait n'est pas justifié, le salarié s'expose à des sanctions : retenue sur salaire pour absence de service, poursuites disciplinaires, voire licenciement.

### • L'enquête

L'employeur doit ouvrir une enquête pour déterminer les causes du danger et les éliminer. Durant ce temps, les salariés perçoivent leur rémunération normalement.

### • Le rôle du CHSCT

Le CHSCT intervient lorsque l'employeur conteste le danger. Il est convoqué dans les 24 heures par l'employeur, qui en informe l'inspecteur du travail. Celui-ci peut, dans le cas où aucun accord n'est possible entre l'employeur et la majorité du CHSCT :

- imposer à l'employeur, sous peine de procès-verbal, un délai pour mettre en place les dispositions nécessaires à écarter le danger, avec mise en demeure
- saisir le juge des référés, qui prendra alors les mesures nécessaires à faire cesser le risque. ■

## À RETENIR

### Obligations et droits du salarié

- le salarié n'est pas tenu de prévenir le CHSCT avant d'exercer son droit de retrait
- comme son nom l'indique, le droit de retrait est un droit, et non une obligation. Le salarié ne peut être tenu responsable de ne pas avoir exercé ce droit.
- le droit d'alerte<sup>1</sup>, à l'inverse, est une obligation pour le salarié : si une situation est jugée dangereuse, il doit en avertir (oralement ou par écrit) l'employeur ou son représentant, pour que celui-ci soit en mesure d'écarter le danger
- durant la période où l'employeur met fin au danger, le salarié reste à sa disposition, et peut être transféré ou muté.

<sup>1</sup> - Dans le cas d'une mise en danger physique, le droit d'alerte est exercé à titre individuel, contrairement au droit d'alerte du CE, qui intervient en cas de menace économique sur l'entreprise.



# SALARIÉS DES ENTREPRISES ARTISANALES



Le **syndicat**  
des salariés du **BTP**

## La Fédération **BATI-MAT-TP** **CFTC**

est là pour vous aider. vous. salarié seul. qui êtes  
isolé dans votre entreprise.

Si vous êtes salarié d'une entreprise artisanale et que vous souhaitez défendre votre statut, nous avons la possibilité de vous former à l'action sociale et syndicale par le biais du **CFESS** (budget 0,8/1000). C'est un dispositif actuellement en place au **FAF.SAB**. Nous prenons en charge pertes de salaires et frais de déplacements.

Si vous êtes intéressé, veuillez nous retourner le bulletin-réponse ci-dessous à l'adresse suivante :

Fédération BATI-MAT-TP CFTC  
10/18 Villa St Michel 75018 PARIS



Le **syndicat**  
des salariés du **BTP**

**C**ongé de  
**F**ormation  
**E**conomique.  
**S**ociale et  
**S**yndicale

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Code Postal : ..... Ville : .....

Nom de votre entreprise : .....

☎ travail : ..... ☎ domicile : .....

Le poing sur la table



## Pouvoir d'achat et **Euro**

Si la faiblesse du niveau de vie est si présente à l'esprit des Français, c'est parce que le pouvoir d'achat ne cesse de baisser. Car si les salaires augmentent avec difficulté (quand ils ne stagnent pas), il faut compter avec des dépenses contraintes de plus en plus importantes.

### Que sont les dépenses contraintes ?

Ce sont nos versements mensuels, ceux dont nous ne pouvons nous défaire (loyer, crédits, factures...) Le BIPE, société d'études économiques et de conseil en stratégie, estime, dans une étude réalisée pour une grande enseigne, que 39% du revenu disponible des ménages est avalé par les dépenses liées au remboursement d'emprunts, aux charges de logement (électricité et gaz compris), les frais d'assurance et le coût des transports publics. Reste d'autres charges, théoriquement moins contraintes, mais qui sont devenues indispensables à notre société de consommation : téléphone, internet, frais d'essence, de santé, et même, en hausse, les services à la personne (soins à domicile, garde d'enfants, etc.)

**Le pouvoir d'achat des Français a fait couler beaucoup d'encre.**

**Six ans après le passage à l'Euro, qu'en est-il ? Peut-on rendre responsable notre nouvelle monnaie de ce désastre social ?**

**Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC apporte des éléments à charge.**



## L'Euro est-il lié à cette surenchère ?

Dans l'esprit des Français, le passage à l'Euro a favorisé la baisse de leur pouvoir d'achat. Et c'est un fait : depuis 2001, le coût de la vie a augmenté, jusqu'à presque doubler dans certains cas (voir tableau page précédente). Mais le passage à l'Euro est-il le coupable ? Pour notre Union Départementale CFTC de Meurthe-et-Moselle, c'est la politique de blocage des salaires qui est à mettre en cause, car nos voisins européens ne sont pas aussi fortement touchés par l'inflation, et leur salaire moyen est plus élevé.

Il est urgent, au yeux de notre Union Départementale CFTC, de sortir de cette crise du pouvoir d'achat en proposant aux travailleurs de vrais salaires, qui leur permettront de faire vivre leur famille ! ▣

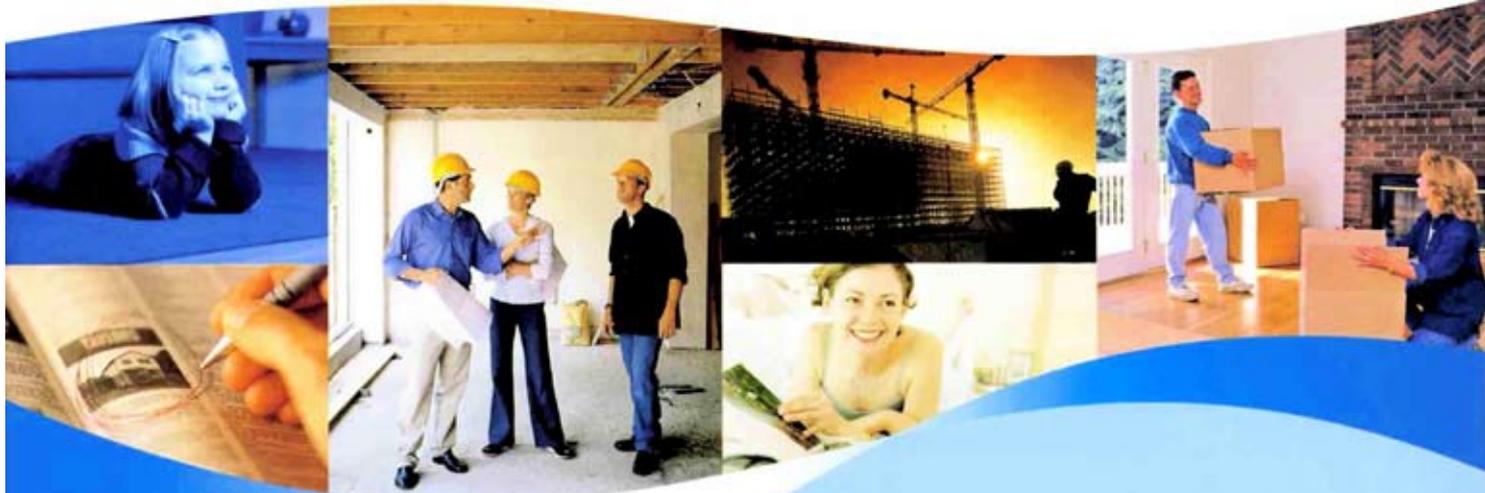


## Cinq ans après l'Euro

Source : L'EXPRESS.fr

		Prix en 2001	Prix en 2006	Evolution en %	
	1m <sup>2</sup> à Paris XV <sup>e</sup>	Quartier Grenelle	3 340 €	6 000 €	79,6 ▲
	1m <sup>2</sup> à Rouen	Dans le centre	1 184,53 €	1 942 €	63,9 ▲
	Un paquet de Marlboro		3,35 €	5 €	49,3 ▲
	Un plein de diesel	50 litres	40 €	55 €	37,5 ▲
	Un kilo de sole	Au rayon frais, en septembre	19,10 €	26,08 €	36,5 ▲
	Un plein d'essence	SP 95	50 Litres	50 €	65 ▲
	Une semaine au Club Med	Village de Kemer (Turquie)	1 253 €* 1 613 €**		28,7 ▲
	Un kilo de filet de bœuf		26,53 €	31,95 €	20,4 ▲
	Un kilo de fraises	Au mois de juillet	5,85 €	7,01 €	19,8 ▲
	Une consultation	Chez un généraliste	17,53 €	21 €	19,8 ▲
	Un timbre	Lettre jusqu'à 20g dans le régime intérieur	0,46 €	0,54 €	17,4 ▲
	Une baguette		0,66 €	0,77 €	16,7 ▲
	Un aller-retour Paris-Bordeaux	TGV 2 <sup>e</sup> classe	56,70 €	63,70 €	12,3 ▲
	Un paquet de café	250g moulu	1,22 €	1,32 €	8,2 ▲
	Eau minérale	6 bouteilles	2,87 €	3 €	4,5 ▲
	Une Renault Twingo	Modèle standard	8 854 €	8 750 €	-1,2 ▼
	5 minutes de téléphone fixe	Appel national vers fixe, en heures pleines***	0,51 €	0,50 €	-2,6 ▼
	Des petits-suisse	Barquette de 6	0,61 €	0,54 €	-11,5 ▼
	Un SMS	Hors forfait, en heures pleines ***	0,15 €	0,13 €	-13,3 ▼
	2 minutes de téléphone fixe	Vers mobile SFR ou Orange, en heures pleines***	0,61 €	0,40 €	-34,7 ▼
	Un ordinateur	PC portable	2 394 €	1 029 €	-57 ▼
	Abonnement internet	France Télécom 1 méga/mois			
	Un appareil photo	Compact numérique	731 €	227 €	-68,9 ▼
	Un téléviseur	Ecran plat LCD	8 434 €	1 124 €	-86,7 ▼

\* Hors bar et snacking \*\* Bar et snacking inclus \*\*\* Tarifs France Télécom



# Le 1%

**Logement, pensez y !**

- > **le PRÊT PASS-TRAVAUX®** 8 000 € à 1,5 % (hors assurance, sans frais de dossier) pour financer les travaux réalisés par une entreprise dans la résidence principale
- > **l'AVANCE LOCA-PASS®** Un prêt à 0 % pour le versement du dépôt de garantie
- > **la GARANTIE LOCA-PASS®** Une garantie du paiement des loyers pendant 3 ans, sans frais ni intérêt
- > **l'AIDE MOBILI-PASS®** Une subvention de 3 200 € prenant en charge certaines dépenses liées à la mobilité professionnelle
- > **le PRÊT ROBIEN** Un financement au taux de 1 % (hors assurance, sans frais de dossier) pour les investisseurs privés
- > **le CIL-PASS assistance®** Une aide personnalisée et gratuite pour le maintien dans le logement, en cas de difficultés financières.

N° Vert 0 800 88 10 48

**Faites bénéficier vos salariés de ces aides  
en nous contactant au 01 44 31 19 13**

**SALF** 6-14 rue La Pérouse - 75784 PARIS Cedex 16  
[www.salfbtp.com](http://www.salfbtp.com)

*Se déplacer pour chercher du travail  
quand on est au chômage, c'est capital.  
A la Macif, quand un sociétaire est au chômage, son  
assurance auto ne lui coûte que 1% du prix pendant un an\*.*



**LA SOLIDARITÉ  
EST UNE FORCE**



Le statut

des **SALARIÉS**  
du réseau

# CCCA-BTP



Le CCCA-BTP, en charge des négociations concernant le statut du personnel, et notamment des salariés du réseau des CFA, renégocie actuellement leur classification.

Les salariés des CFA voient ainsi leurs conditions de travail menacées, car celui-ci souhaite mettre en place une classification dont les enjeux ne bénéficient pas aux salariés des CFA. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC n'hésite pas à parler d'inégalité et d'incohérences. Nous souhaitons une vraie évolution du statut des salariés des CFA.

## Les salariés des CFA, pieds et poings liés ?

Acteurs indispensables de la formation initiale, le travail des salariés des CFA permet, au quotidien, de soutenir les actions de sensibilisation, de formation, puis d'insertion des jeunes ; il permet aussi d'opérer un suivi régulier dans les entreprises, d'informer et de fidéliser salariés comme employeurs.

Les salariés des CFA relèvent d'un statut issu des décisions prises au niveau national par le CCCA-BTP. En dépendent : leur activité, leur rémunération, leur évolution. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC l'a souvent rappelé, le statut de ces salariés peine à évoluer. La négociation du dispositif conventionnel des associations paritaires qui gèrent les CFA devait amener un début de réponse, et surtout un débat autour des questions essentielles de l'évolutivité et de la rémunération des salariés.

Malheureusement, ce débat n'a jamais eu lieu, et la classification proposée par le CCCA-BTP ne correspond ni aux attentes des salariés des CFA, ni à la réalité du terrain.

**Les salariés des CFA négocient aujourd'hui une nouvelle classification dont dépendront leur statut et leur salaire. Cette négociation s'annonce difficile, car la direction du CCCA-BTP, qui gère l'administratif de l'ensemble du réseau, rechigne à associer les salariés et leurs représentants à la négociation. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC ne l'entend pas de cette oreille, et a réuni ses militants dans les CFA pour faire avancer le dialogue.**



Mais les salariés des CFA ne veulent pas baisser les bras et souhaitent participer activement à la renégociation des statuts qui les concernent ! Dans ce but, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a demandé à des militants dans les CFA de se réunir pour élaborer des revendications qui permettraient de mettre en place une vraie classification, en concertation avec les salariés.

Cette réunion nous a donné l'occasion, en quelques questions, d'aborder le sujet de la classification avec les intéressés.

## 1. Qu'attendez-vous d'une nouvelle classification ?

D'abord, qu'elle soit plus juste que la classification actuelle. Par leur positionnement, les emplois ne sont pas équitables dans tous les CFA. C'est pourtant à nous de montrer l'exemple, en adoptant une méthode de « pesée des emplois » qui tient compte des spécificités de chacun de nos métiers. Ensuite, nous tenons absolument, et les représentants BATI-MAT-TP CFTC en tête, à ce que l'ancienneté et l'expérience soient correctement et équitablement prises en compte dans le salaire. Dans l'actuelle convention, l'ancienneté est un critère de classification, pas de rémunération. Qu'elle passe aujourd'hui dans les critères de rémunération nous fait craindre des dérives. D'autant qu'une prime « au mérite » semble également voir le jour. Enfin, nous voulons que cette classification nous permette d'évoluer en statut, et si besoin entre postes et entre régions. Les critères classants, qui rendent l'évolution plus difficile, doivent être compensés en termes de salaire.



## 2. Comment s'effectue la classification ?

Les **5** critères classants proposés par le CCCA-BTP :



Les connaissances théoriques et pratiques



La dimension relationnelle



L'autonomie / l'initiative



La contribution



Le management / la coordination

Il a tout d'abord fallu isoler des emplois ou métiers représentatifs dans le fonctionnement des CFA. Ce sont les « emplois-repères », et nous en comptons 17. Ces emplois-repères sont « pesés » au travers de critères classants, au nombre de cinq, déclinés chacun en 5 à 6 degrés. Chaque degré a une valeur de cinq : c'est son « poids ». C'est ainsi qu'ont été mises en places quatre classes ETAM, et quatre classes IAC. Ces classes déterminent les salaires de chacun, au travers des degrés des critères classants.



## 3. La proposition du CCCA-BTP d'octobre 2006 ne répond pas à vos attentes ?

Non, pas vraiment. D'une part, les salariés n'ont pas été concertés. Pourtant, étant les premiers concernés, ils ont leur mot à dire. Nos représentants BATI-MAT-TP CFTC ne s'en priveront pas de toutes façons. Et d'autre part, nous manquons d'éléments. Nous nous heurtons à un silence dérangeant. Car c'est la première limite, à nos yeux : les données sont floues. La classification ne garantit rien. On parle d'un nouveau système de rémunération, mais rien de chiffré n'a encore été annoncé. Et si on nous demandait notre avis à nous, sur le terrain ? On aurait ainsi évité que se retrouvent sous deux classes différentes, des métiers qui font partie d'un même emploi-repère. En outre, les métiers sélectionnés ne sont pas représentatifs de toutes les professions des salariés des CFA. Nos représentants BATI-MAT-TP CFTC souhaitent par exemple proposer des métiers tels que : responsable informatique, surveillant... dont aucun équivalent ne figure dans la classification avancée par le CCCA-BTP.



## 4. Et depuis ?

Depuis, aucune nouvelle proposition n'a vu le jour. Nous n'avons toujours pas de chiffres qui correspondent aux classes, encore moins aux emplois. Et pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, il est clair que sans chiffres clairs comme base, il n'est pas question de négociation. De nombreux points restent flous, et nos représentants BATI-MAT-TP CFTC soulèvent des problèmes de transparence. Par exemple, quel est le critère déterminant dans le fait d'avoir un classement différent entre les adjoints de direction ? Ou encore : quel a été le critère donné définissant la frontière entre les ETAM et les IAC ? L'impression qui se dégage du processus de mise en place de la nouvelle classification est que la productivité passe avant la pédagogie. Il faut entendre par là que le CCCA-BTP semble se tourner vers une politique entrepreneuriale, avec du rendement, des objectifs, et surtout des primes au mérite. Nous n'avons rien contre ces primes, mais elles ne doivent pas rester à la discrétion de la direction, car nous voulons éviter toute dérive discriminatoire. Ce que nous souhaitons avant tout, c'est rappeler que nos CFA sont avant tout des structures de formation, pas des entreprises ! Il est donc nécessaire, à nos yeux, de modérer les élans de la direction.

La plus grande transparence doit être faite sur le choix des emplois-repères et sur leur « poids », et nous, salariés et représentants BATI-MAT-TP CFTC, avons notre mot à dire... Et nous le dirons ! ◻



# ÉLECTIONS

Les élections sont toujours un moment important de la vie de l'entreprise. La présence d'un nombre croissant de représentants de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC parmi les délégués du personnel et les membres au comité d'entreprise révèle le bon développement de nos actions, et surtout la confiance que nous portent les salariés.

Chaque nouveau représentant du personnel BATI-MAT-TP CFTC élu, présent sur le terrain pour soutenir et défendre les salariés, est un nouveau pas en direction de la reconnaissance du droit des salariés à travailler décemment... Et à vivre dignement !

C'est pourquoi les efforts doivent se poursuivre et aboutir au rassemblement des forces vives syndicales dans les entreprises autour d'un objectif commun, d'un idéal syndical :

**la fin de la pénibilité !**

**CSC Cergy 95**  
DP | 1<sup>er</sup> collège  
| titulaire



**GTM Terrassement 92**  
CE | 1<sup>er</sup> collège | titulaire - | suppléant  
3<sup>e</sup> collège | suppléant  
DP | 1<sup>er</sup> collège | titulaire  
2<sup>e</sup> collège | suppléant  
3<sup>e</sup> collège | titulaire



# ÉLECTIONS

## CSC - Centre opérationnel de Paris 75

DP 1<sup>er</sup> collège  
4 titulaires - 3 suppléants  
2<sup>e</sup> collège  
1 titulaire - 1 suppléant

## CSC Rocher 75

DP 1<sup>er</sup> collège  
1 suppléant

## UES Véolia Eau de l'Ile-de-France / Centre

CE 1<sup>er</sup> collège  
1 titulaire - 1 suppléant

## SAVOIE REFRACTAIRES - SAINT GOBAIN CERAMICS 77

CE 1 <sup>er</sup> collège 2 titulaires - 2 suppléants 2 <sup>e</sup> collège 1 titulaire - 1 suppléant	DP 1 <sup>er</sup> collège 1 titulaire - 1 suppléant 2 <sup>e</sup> collège 1 titulaire - 1 suppléant
--	--

## TERREAL - Site du Ségala II

CE 1 <sup>er</sup> collège 2 titulaires - 2 suppléants 2 <sup>e</sup> collège 1 titulaire - 1 suppléant	DP 1 <sup>er</sup> collège 2 titulaires - 2 suppléants 2 <sup>e</sup> collège 2 titulaires - 1 suppléant
--	---

collège  
aire - 1 suppléant  
collège  
pléant  
aire - 1 suppléant

# PARTICIPEZ !

Pour faire figurer votre section dans le magazine.  
envoyez-nous vos résultats d'élections !

Service communication - Elections  
38 rue Emile Gallé 54000 NANCY

# La formation.

un outil indispensable  
à tous les âges !



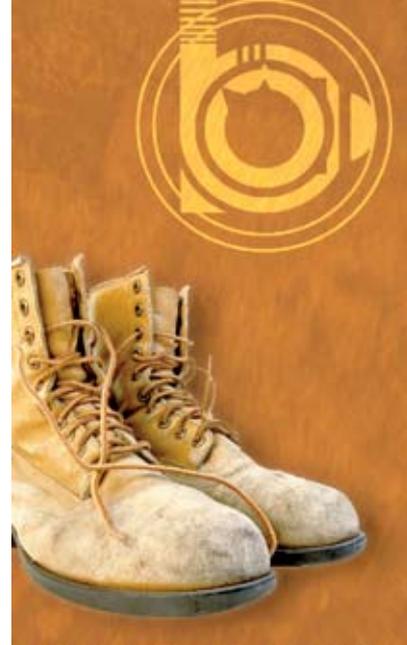
Fédération  
BATI-MAT-TP CFTC

10 / 18 Villa St Michel 75018 PARIS  
01 44 85 73 46 - Fax. 01 44 85 73 47



Le syndicat  
des salariés du **BTP**

## Classification des **ETAM**



En 2002, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a refusé de signer la mise en place de la grille de classification des ETAM des Travaux publics. Cinq années après son application, que des syndicats complaisants n'ont pas hésité à rendre possible, nous ne pouvons que constater les tristes résultats : évolutivité quasi inexistante, blocage des salaires, tout ça dans un quotidien mal encadré au niveau des directives, de la responsabilité et de l'autonomie.

Issue des mêmes réflexions, et identique dans son application et ses dérives probables, une grille de classification pas moins désastreuse est aujourd'hui envisagée par le collège employeurs du Bâtiment.

Soucieux de faire appliquer au secteur une grille de classification récente, les représentants patronaux reviennent à la charge... Sans proposer d'évolution !

Si à la Fédération BATI-MAT-TP CFTC, nous estimons que la classification actuelle est obsolète et inadaptée, nous n'en sommes pour autant pas prêts à signer n'importe quoi ! Et encore moins une grille de classification que nous avons déjà refusé de signer !

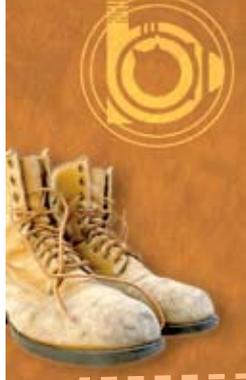
Des modifications superficielles, telles que les employeurs du Bâtiment nous les ont proposées, ne suffiront pas à nous faire accepter l'inacceptable. Jouer sur les mots n'est pas dans la politique de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, et ce n'est pas de cette façon que les compétences des salariés seront reconnues.

### Nos revendications

- Regrouper les 8 niveaux en un seul bloc, sans distinguer les employés des techniciens et agents de maîtrise : aux yeux de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, un salarié doit avoir l'opportunité d'évoluer quel que soit son statut.
- Préciser les critères de chaque niveau. Il est scandaleux de constater qu'à des niveaux différents, certaines responsabilités se chevauchent, pour ne pas dire : sont identiques ! ▶

# BÂTIMENT





## L'activité des secteurs



# BÂTIMENT

### Par exemple :

- Au niveau C, le salarié reçoit des instructions « définies ». Au niveau D, il reçoit des instructions « constantes ». Est-ce au salarié de déterminer la différence qu'il existe entre ces deux critères ? S'il y a effectivement une différence !
- Au niveau C, le salarié « résout des problèmes simples ». Au niveau D, il « maîtrise la résolution de problèmes courants ». Faut-il y comprendre qu'avant le niveau D, les problèmes simples ne sont pas des problèmes courants ? Ou bien que le salarié, même s'il résout effectivement les problèmes, n'en maîtrise pas vraiment la résolution ? Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, ces critères peu fiables et totalement subjectifs ne permettent pas au salarié d'évaluer correctement ses aptitudes.
- Au niveau E, le salarié « est amené à prendre une part d'initiatives, de responsabilités et d'animation ». Au niveau suivant, il est « amené à prendre des initiatives, des responsabilités » et il « a un rôle d'animation ».
- Aux niveaux C et D, le salarié « met en œuvre la démarche de prévention », tandis qu'au niveau E, il « veille à faire respecter l'application des règles de sécurité »

La liste est encore longue des critères flous et subjectifs que notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a relevés et mis sous le nez des représentants patronaux. Les critères doivent être davantage encadrés, précisés.

· Cesser les contradictions qui nuisent à l'évaluation de la position réelle du salarié. Si un salarié répond aux critères d'autonomie et de responsabilité du niveau B, mais au critères de technicité et de compétences du niveau C, quelle est sa position ? Son statut ? Et surtout son salaire ?

### Par exemple :

- Au niveau E, le salarié « exerce un commandement sur les salariés placés sous son autorité », c'est l'un des critères de responsabilité. Au niveau F, un des critères d'autonomie précise (si l'on veut) que le salarié acquiert « un rôle d'animation ». Comment expliquer qu'un salarié qui exerce un commandement au niveau E n'a pas de rôle d'animation ? Une contradiction qu'a soulevée notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, et qu'elle soulèvera encore lors des prochaines négociations, car il faut empêcher que les salariés se retrouvent à cheval entre deux positions.
- En termes de technicité, un salarié n'est censé « se tenir à jour dans sa spécialité » qu'à partir du niveau E. Cela signifie-t-il qu'une secrétaire est nécessairement de niveau E ? Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC soulève une nouvelle contradiction, entre ce qui est prévu dans les textes, et ce qui existe en réalité !

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC refuse de signer une grille qui n'est pas clairement applicable pour les salariés. Nous osons le dire : en l'état, cette classification est un instrument de blocage de l'évolution. Les ETAM ne peuvent pas s'appuyer sur un tel document pour faire valoir leurs droits.

Sans un effort considérable des représentants employeurs, et sans satisfaction de nos revendications, nous ne donnerons pas notre signature à ce nouvel « accord de la honte ».



## Négociation annuelle obligatoire

# HLM

Au début du premier semestre 2006, notre section BATI-MAT-TP CFTC OPAC 44 a signé un PV de Négociation Annuelle Obligatoire de trois ans. En effet, après avoir œuvré, depuis les élections des représentants du personnel en 2004, qui ont fait d'elle le syndicat majoritaire de l'entreprise, pour les salaires les plus bas, la délégation CFTC s'est concentrée sur trois thèmes :

### 1/ Les salaires :

- Ils n'avaient pas été augmentés (hors augmentation légale indexée sur celle du point de la fonction publique territoriale) depuis au moins 5 ans. 40% du personnel est ainsi concerné.
- Au vu des écarts de rémunération importants entre salaires minimum et maximum de chaque catégorie, une harmonisation nous a semblé urgente.
- Nous avons aussi mis en avant l'absence de différence significative entre deux catégories. Les écarts trop proches entre certaines de ces catégories ne permettaient pas une évolution du salaire décente.

Nos négociateurs BATI-MAT-TP CFTC OPAC 44 ont demandé un examen de ces situations et à fin 2006, près de 50 salariés ont obtenu une augmentation pouvant varier selon les cas. Les points relatifs aux salaires ont fait l'objet d'un programme sur trois ans tant pour harmoniser les salaires que pour mettre en place une véritable gestion des carrières au sein de l'OPAC 44.

### 2/ La gestion de fin de carrière :

La pyramide des âges de l'OPAC 44 laisse prévoir de nombreux départs en retraite dans les trois années à venir. La Direction générale s'est engagée à mettre en place un tutorat permettant le transfert des savoirs et à optimiser cette gestion des départs en retraite.

### 3/ Un bonus exceptionnel:

La loi de finances 2006 le permettant, notre délégation BATI-MAT-TP CFTC OPAC 44 a obtenu l'attribution d'un bonus exceptionnel de 180 € bruts à fin juillet 2006.

D'autres dossiers ont été finalisés ou sont encore en cours :

### 1/ Accord Aménagement du Temps de Travail (ATT) :

Chaque salarié peut depuis la fin du premier trimestre faire le choix de travailler 4,5 par semaine ou de bénéficier d'une journée de repos supplémentaire tous les quinze jours. A cela se rajoute la possibilité de choisir son heure d'embauche entre 8 h et 9 heures.

### 2/ PERCO :

Par le biais de dispositifs relevant de l'article 29 et 83 du CGI, l'OPAC souhaite d'ici à fin 2007 la mise en place d'un système permettant via un plan épargne retraite d'entreprise d'assurer à chaque salarié une retraite supplémentaire à hauteur de 5% de son salaire brut. Un appel d'offres est actuellement lancé.

En conclusion, notre section BATI-MAT-TP CFTC OPAC 44 se félicite des avancées significatives obtenues dans un OPAC où le décret de 1993 ne prévoit rien de concret pour les salariés en termes de gestion de carrière et de retraite supplémentaire, laissées donc au bon vouloir de la Direction.



## L'activité des secteurs

### NAUTISME

#### Une Convention collective au rabais

Depuis de nombreux mois, notre délégation BATI-MAT-TP CFTC travaille ardemment sur le projet, introduit par la partie patronale, d'une nouvelle Convention collective.

Alors que nous avons maintes et maintes fois rappelé notre volonté de repartir de la Convention collective de 2000 afin de l'améliorer et de la rendre conforme et applicable pour les salariés de la branche, les représentants patronaux nous ont fait une proposition de repartir d'un texte proche du Code du travail. Leur objectif est clair : niveler par le bas, négocier au ras de pâquerettes.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC ne peut accepter ces pratiques faisant table rase du peu d'avancées obtenues en 2000, et que nous souhaitons améliorer.

La situation est aujourd'hui bloquée et un refus a été affiché par 4 des 5 organisations syndicales de salariés.

### AMEUBLEMENT

#### Temps partiel

Aucune des organisations syndicales n'a entériné l'accord sur le travail à temps partiel proposé par l'organisation patronale.

L'expérience du terrain de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC nous a permis de constater le danger présent dans ce texte de précariser encore plus les salariés de la branche.

#### Forfait jour

Notre délégation BATI-MAT-TP CFTC a eu à coeur d'empêcher la mise en place de forfaits jours pour l'ensemble des catégories de personnel de la Fabrication et de l'Ameublement.

En effet, alors que certains cadres dirigeants ont certes la possibilité de gérer leur temps de travail, il n'en va pas de même pour les agents de production, les agents de fonctionnement et les agents d'encadrement qui, eux, n'ont aucune liberté dans cette gestion de leur journée de travail.

## PANNEAUX À BASE DE BOIS

La délégation patronale est d'accord pour réviser les points qui les intéressent dans la Convention collective mais... souhaite que nous oublions nos revendications sur d'autres éléments que nous, à la Fédération BATI-MAT-TP CFTC, estimons inacceptables dans le texte.

Convention collective

Notre délégation a donc refusé de donner l'ombre d'un espoir aux représentants patronaux par une acceptation « les yeux fermés » d'évolutions dans le genre d'une augmentation des heures supplémentaires sans contrepartie pour les salariés.

# INFOS PRATIQUES

## CHIFFRES ET INDICES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2007

### SALAIRES & FRAIS PROFESSIONNELS

#### S.M.I.C (depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2006)

- **Horaire brut** : 8.27 € - **Horaire net** : 6.38 €
- **Mensuel brut** : 1 254.28 € - **Mensuel net** : 986 €

#### APPRENTIS

- **Salaires minimum (% du SMIC)** : (Base 151.27 h)

Age de l'apprenti	Année d'exécution du contrat		
	1	2	3
- de 18 ans	25 %	37 %	53 %
18 à 20 ans	41 %	49 %	65 %
21 ans et +	53 %	61 %	78 %

Sauf dispositions conventionnelles plus avantageuses.

#### AVANTAGES EN NATURE

En l'absence de convention collective ou d'accord fixant des taux supérieurs, les avantages en nature sont évalués forfaitairement en fonction du minimum garanti depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007 :

- **Nourriture** : 1 repas = 4.20 € (soit 1 M.G.)  
1 journée = 8.40 € (soit 2 M.G.)

#### MINIMUM GARANTI (M.G.)

- 3.17 € (depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2006)

#### PLAFOND DE SÉCURITÉ SOCIALE

- Mensuel : 2 682 € - Trimestre : 8 046 € - Année : 32 184 €

#### TITRES-RESTAURANT

La contribution patronale est exonérée de cotisations Sécurité Sociale si elle est comprise entre 50 et 60% de la valeur du titre et ne dépasse pas 4.98 €.

#### FRAIS PROFESSIONNELS

Les allocations forfaitaires pour couvrir les frais professionnels liés à la nourriture et au logement sont exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale pour les salariés en situation de travail particulière, et sont présumées utilisées conformément à leur objet si elles ne dépassent pas les plafonds suivants.

- **Remboursement des frais de repas (par repas)** : salariés en déplacement prenant leur repas au restaurant : en déplacement : 16.10 € à l'entreprise ; 5.40 € sur chantier ; 7.90 €
- **Frais de logement** : salariés en déplacement ne pouvant regagner chaque jour leur résidence (par jour) :  
- Paris : 57.80 € - Province : 42.80 €

### INDEMNITÉS & ARRÊT DE TRAVAIL

#### MALADIE (Indemnités journalières)

Cas général : la moitié du salaire brut journalier (moyenne sur 90 jours), dans la limite de 44.70 €.  
Pour 3 enfants à charge : 66.66% du salaire brut journalier dans la limite de 59.60 € après le 31<sup>ème</sup> jour.

#### ACCIDENT DU TRAVAIL

● **Indemnités journalières** : 60 % du salaire journalier (161.04 € max. pour 2007). 80 % du salaire à partir du 29<sup>e</sup> jour (214.72 € max. pour 2007), dans la limite de 0.834% du plafond annuel de la Sécurité Sociale (268.41 € pour 2007).

#### MATERNITÉ ou PATERNITÉ (Indemnité journalière maximale)

- Alsace-Moselle : 70.33 €
- Autres : 71.80 €

### Chômage & RÉINSERTION

#### Chômage ASSURANCE

● **Montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (- de 50 ans)** : L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est calculée à partir des anciens salaires, y compris les primes. Seuls les salaires soumis aux contributions de l'Assédic sont retenus. Les indemnités liées à la perte de l'emploi ne sont pas intégrées dans le salaire de référence.

**Montant et durée de l'indemnisation - cas général :**

Votre salaire mensuel brut	Inférieur à 1020.40 €	De 1020.40 € à 1117.57 €		De 1117.57 € à 1845.88 €		De 1845.88 € à 10356 €	
		25.51 € par jour	40.4% du salaire journalier brut + 10.46 € par jour	40.4% du salaire journalier brut + 10.46 € par jour	57.4% du salaire journalier brut		
Retenues sociales	-	-	3% de l'ancien salaire (retraite complémentaire)	11.37% de l'allocation (CSG/CRDS/retraite complémentaire) si votre allocation est supérieure au SMIC			

Durée d'activité salariée	Limite d'indemnisation
6 mois d'activité au cours des 22 derniers mois	7 mois
12 mois d'activité au cours des 20 derniers mois	12 mois
16 mois d'activité au cours des 26 derniers mois	23 mois

#### ALLOCATIONS ET PRIME

- **Allocation d'insertion** : 10.22 € par jour.
- **Allocation de solidarité spécifique (ASS)** : 14.51 € par jour. Les ressources doivent être inférieures ou égales à 1 015 € pour un célibataire et 1 596.10 € pour un couple.
- **Prime de retour à l'emploi** : 1 000 € si le bénéficiaire de l'ASS a repris un emploi durant 4 mois à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2005.

### BARÈME DES PRESTATIONS FAMILIALES

#### A.F. (Allocations Familiales)

Nbre d'enfants	Montant
2	119.72 €
3	273.11 €
Par enfant en plus	153.39 €

#### Majoration pour enfant à charge de plus de 11 ans

Âges	Montant
11 à 16 ans	33.67 €
+ 16 ans	59.86 €

#### A.F.S. (Allocation de soutien familial)

Qualité	Montant
Taux plein	112.24 €
Taux partiel	84.18 €

#### A.R.S. (Allocation de rentrée scolaire 2006-2007)

268.01 €
----------

#### A.P.E. (Allocation Parentale d'Éducation)

	Montant
Cessation totale d'activité	533.38 €
Activité < 50 %	352.68 €
Activité > 80 % au maxi	266.71 €

#### Prime de déménagement

Montant pour 3 enfants : 897.89 €
Montant pour 4 enfants : 972.71 €
Majoration par enfant au-delà du 4 <sup>ème</sup> : 74.82 €

#### A.E.S. (Allocation d'Éducation Spéciale pour enfants handicapés)

Décision CDES	Montants
Allocation de base	119.72 €
1 <sup>ère</sup> catégorie	89.79 €
2 <sup>ème</sup> catégorie	243.18 €
3 <sup>ème</sup> catégorie	344.19 €

#### R.M.I. (Revenu Minimum d'Insertion)

Nombre d'enfants	Seul	En couple
Aucun	440.86 €	661.29 €
1	661.29 €	793.55 €
2	793.55 €	925.81 €
Par enfant en plus	176.34 €	176.34 €

## BULLETIN D'ADHESION

Nom ..... Prénom.....

Profession.....

Adresse.....

..... Téléphone.....

Adhère au Syndicat du BTP et des Activités Annexes de.....

et recevra gratuitement l'ECHO-BATI-MAT-TP

Entreprise.....

Branche professionnelle (préciser la convention collective).....

Date.....

BULLETIN à remettre :

- au délégué C.F.T.C. de votre Entreprise
- au secrétariat C.F.T.C. le plus proche
- ou à adresser à la Fédération BATI-MAT-TP-C.F.T.C.  
10/18, villa Saint-Michel - 75018 PARIS

Signature :

BATI-MAT-TP CFTC  
Le syndicat des salariés du BTP  
**ECHO**  
**BATI-MAT-TP**  
Journal d'information trimestriel

Éditeur : APDS - Association régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 et enregistrée à la Préfecture de Nancy (n° 015 995)  
• 38 rue Émile Gallé 54000 NANCY  
03 83 67 48 78 / Fax. 03 83 67 47 85  
• Principal membre:  
Fédération BATI-MAT-TP CFTC  
• Dépôt légal : juin 2007  
Pour la publicité s'adresser à la rédaction

N° de commission paritaire : 1008 S 08098  
ISSN : en cours

Directeur de publication : Patrick DEL GRANDE  
2<sup>e</sup> trimestre 2007

Imprimé par : Imprimerie de la Centrale  
Parc d'activité Les Oiseaux - Rue des Colibris  
B.P. 78 - 62302 LENS Cedex

Toute reproduction totale ou partielle est subordonnée à l'autorisation écrite de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC.

BATI-MAT-TP CFTC



Le **syndicat**  
des salariés du **BTP**

10/18 VILLA SAINT-MICHEL - BATIMENT D - 75018 PARIS  
TELEPHONE: 01.44.85.73.46 (LIGNES GROUPEES) - TELECOPIE: 01.44.85.73.47