

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

SOMMAIRE

Editorial

Patrick DEL GRANDE
> page 3

FICHE TECHNIQUE

Tout savoir sur
les nouvelles
heures sup

> page 5



LE POING SUR LA TABLE

Le travail illégal

> page 10

L'ACTUALITÉ DE LA CONSTRUCTION

La section Bürstner

> page 14

ÉLECTIONS

> page 16

L'ACTIVITÉ DES SECTEURS

> page 19

Infos pratiques Adhésion

> page 27



Echo
BATI-MAT-TP

Journal d'information
trimestriel de l'APDS

ISSN : 1955-5105

N° 10 - Sept. 2007
0,5 €



TOUT SAVOIR sur les NOUVELLES HEURES SUP

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

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

CHOSE PROMISE, CHOSE PRESQUE FAITE...

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC sortira son propre indice des prix avant la fin de l'année.

La formation d'Arcachon avait mis en évidence la faiblesse du niveau de vie des salariés en général, la baisse particulière du pouvoir d'achat dans les secteurs du BTP. Plusieurs raisons étaient avancées : le passage à l'Euro, notamment, qui a entraîné une valse des étiquettes, mais aussi l'augmentation importante des prix dans certains secteurs tels que l'alimentation, le logement, l'énergie, les transports. Les dépenses contraintes, celles que l'on ne peut éviter : loyers, crédits, factures, étaient à l'évidence plus difficiles à honorer.

Dans le même temps, le fossé qui sépare les différents indices publiés ne manque pas de surprendre. D'un côté des organismes comme le CERP et surtout l'Insee notaient une amélioration, alors que les organisations caritatives tirent plus que jamais le signal d'alarme. Il était décidé alors de mettre en place notre propre indice des prix.

Dès le début de l'année, des travaux et analyses étaient faits que l'on retrouve dans certains points d'étapes que nous avons repris dans l'édito ou dans la rubrique « le poing sur la table » des n° 6, 7 et 9 d'Echo BATI-MAT-TP.

Deux constats étaient faits :

- l'analyse de l'évolution des coûts des différentes familles de produit faite par l'Insee est proche de la réalité. Seules des pondérations entraînaient de légers écarts avec nos pointages.
- par contre, la répartition entre les familles de produits en fonction de notre consommation fausse complètement le résultat.

L'indice Insee très général minore des familles de produits tels que carburant, logement, produits frais, alors qu'elles imputent fortement le budget des ménages salariés (étudiants, retraités, non-salariés n'ont pas le même comportement de consommation).

De nombreuses simulations ont déjà été faites au travers de l'échantillon que représentent nos salariés en formation. Nous devons le confirmer. Aussi dans un prochain numéro, nous vous proposerons de remplir une grille très simple de dix sortes de produits (plus le tabac) qui nous permettra de pondérer chaque poste de dépenses de consommation.

Le logiciel est en place. Sa souplesse nous permettra de sortir l'indice général BATI-MAT-TP CFTC, mais aussi si vous le souhaitez l'indice d'un groupe, d'une entreprise et même d'un salarié. Dès la fin de l'année, nous publierons les premiers chiffres et les premières tendances.

Bonne rentrée à tous.

Votre 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**



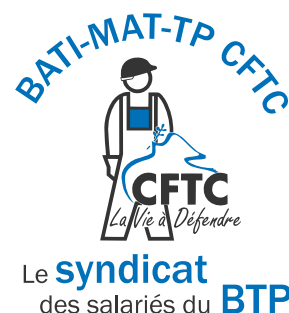
Nom : Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

Nom de votre entreprise :

☎ travail : ☎ domicile :



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

TOUT SAVOIR sur les nouvelles HEURES SUP



1. Les dispositions actuellement en vigueur

Jusqu'à la date d'application de la loi c'est à dire le 1^{er} octobre 2007, le régime des heures supplémentaires était le suivant :

Dans le secteur du Bâtiment :

Depuis les accords du 17 décembre 2003 étendus par arrêtés du 24 mai 2004 JORF 5 juin 2004, les majorations des heures supplémentaires étaient identiques quelque soit l'effectif de l'entreprise.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de travail de 35 heures étaient majorées comme suit :

- 25 % du salaire horaire effectif pour les huit premières heures supplémentaires ;
- 50 % du salaire horaire effectif pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

Dans les autres secteurs d'activités relevant de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC :

Pour tous les autres secteurs d'activités, le taux de majoration des heures supplémentaires variaient en fonction de l'effectif des salariés dans l'entreprise.

Le projet de loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite Tepsa, a été définitivement adopté, le 1er août dernier, par le Parlement.

La loi prévoit, en son article 1^{er}, un régime fiscal et social dérogatoire des heures supplémentaires et complémentaires (pour les travailleurs à temps partiel). Celles-ci seront à partir de cette date exonérées d'impôt et réduites de cotisations salariales.





Fiche technique - Tout savoir sur les nouvelles heures sup

1. Dans les entreprises de plus de 20 salariés, la majoration des heures supplémentaires s'effectuait, conformément aux dispositions de l'article L.212-5 I du code du travail, c'est à dire :

- 25% au titre des huit premières heures supplémentaires, soit de la 36^e à la 43^e heure incluse
- 50% à compter de la 44^e heure.

2. Dans les entreprises de 20 salariés et moins, la loi du 17 janvier 2003 avait prorogé le régime dérogatoire dont bénéficiaient ces entreprises. La loi du 31 mars 2005 avait prorogé ce dispositif dérogatoire jusqu'au 31 décembre 2008. Ce régime dérogatoire comportait deux volets :

- application d'un taux de majoration de 10% pour les quatre premières heures supplémentaires ;
- non intégration de la première heure supplémentaire dans le contingent d'heures supplémentaires applicables.

Les heures supplémentaires étaient :

- 10% de la 36^e à la 39^e heure incluse
- 25% de la 40^e à la 43^e heure incluse.

2. Les dispositions applicables au 1^{er} octobre 2007

A partir du 1^{er} octobre 2007, le régime de droit commun s'appliquera à toutes les entreprises quel que soit leur effectif, soit une majoration de 25% de la 36^e à la 43^e heures de travail, 50% pour les heures effectuées au-delà.

Par ailleurs la loi met en place une défiscalisation des heures supplémentaires.

Les heures concernées

Sont concernées par le nouveau dispositif, les rémunérations acquises au titre des heures supplémentaires ou complémentaires.

Il peut s'agir :

- des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail fixée à 35 heures ou de la durée considérée comme équivalente
- des heures choisies effectuées au-delà du contingent d'heures supplémentaires applicable dans l'entreprise ou l'établissement si un accord collectif le prévoit





· des heures considérées comme supplémentaires en cas de cycles de travail, c'est-à-dire :

- celles qui dépassent la durée moyenne de 35 heures calculée sur la durée du cycle
- en cours d'année, celles effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord de modulation et, en fin d'année, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de 1 607 heures par an

· des heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel, les salariés à temps partiel annualisé

· des heures considérées comme supplémentaires en cas de réduction du temps de travail (RTT) sous forme de jours de repos sur une période de quatre semaines ou sur l'année

· des heures réalisées au cours d'une semaine au-delà de 35 heures ou, en cas d'accord de modulation, au-delà des limites fixées par cet accord par les salariés bénéficiant d'une RTT sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de leur vie familiale

· des heures accomplies au-delà de 1 607 heures par an dans le cadre d'un forfait annuel en heures. Pour les salariés en forfait annuel en jours, l'exonération porte sur la majoration de salaire versée au titre des jours de travail supplémentaire effectués au-delà du plafond de 218 jours, à condition que le salarié renonce à une partie de ces jours de repos

· des jours et des heures effectués dans le cadre du dispositif temporaire de « rachat des jours de repos » applicable dans les entreprises de 20 salariés au plus.

La loi prévoit une information obligatoire du comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel) sur le volume et l'utilisation des heures supplémentaires et complémentaires réalisés au sein de chaque entreprise. Un bilan annuel sera dressé à cet effet.



Fiche technique - Tout savoir sur les nouvelles heures sup

Une Exonération d'impôt sur le revenu

Le paiement de l'ensemble de ces heures est ainsi exonéré d'impôt sur le revenu. Cette exonération comprend tant le paiement de l'horaire effectué que de la majoration correspondante.

Concernant l'exonération d'impôt sur le revenu des majorations salariales, celle-ci sera prise en compte dans la limite des taux prévus par la convention collective ou l'accord de branche applicable dans l'entreprise.

À défaut, la prise en compte de la majoration salariale est limitée :

- à 25 % pour les huit premières heures supplémentaires ou à 50 % pour les heures suivantes ;
- à 25 % pour les heures complémentaires ;
- à 25 % de la rémunération horaire pour les heures effectuées au-delà de 1 607 heures par un salarié en forfait en heures sur une base annuelle ;
- à 25 % de la rémunération journalière due en contrepartie des jours auxquels renonce le salarié en forfait annuel en jours.

Il est à noter qu'en pratique, le montant des revenus exonérés acquis au titre du paiement des heures supplémentaires ou complémentaires apparaîtra néanmoins sur la déclaration fiscale de chaque contribuable.

Une Réduction des cotisations sociales

La loi a posé le principe que les entreprises bénéficieraient d'une réduction forfaitaire de cotisations sociales. Cette réduction doit être déterminée par un prochain décret d'application et variera en fonction de l'effectif de l'entreprise. Elle devrait être fixée à 0,50 % dans le cas général, montant porté à 1,50 € de l'heure pour les entreprises employant au plus 20 salariés.

3. Un enthousiasme prudent

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC ne cesse d'agir en vue d'accroître le pouvoir d'achat des salariés de nos différents secteurs d'activité.

En ce sens, elle ne saurait être que favorable à toute mesure permettant d'accroître leur niveau de vie.

Cette mesure nouvelle ayant pour objectif de générer une réduction de l'imposition sur le revenu ne peut dès lors qu'aller dans un sens bénéfique aux salariés.

Néanmoins, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC constate trop régulièrement que de nombreux employeurs ne rémunèrent pas (ou seulement partiellement) les heures supplémentaires déjà effectuées.

Il est dès lors parfaitement illusoire de croire que ces derniers accepteront de



les rémunérer (même si celles-ci bénéficient d'une réduction de cotisations sociales).

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC demeurera vigilante à ce que tous les salariés soient rémunérés pour l'ensemble des heures qu'ils auront réellement accompli et assistera chaque salarié pour que ses droits soient respectés.

De plus, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC souhaite l'ouverture de négociations collectives au sein de chaque entreprise afin de tenir compte des spécificités de nos professions.

Compte tenu de la pénibilité de nos emplois, chaque salarié doit être en capacité de pouvoir accepter ou refuser de faire des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires doivent se faire sur la base du volontariat.

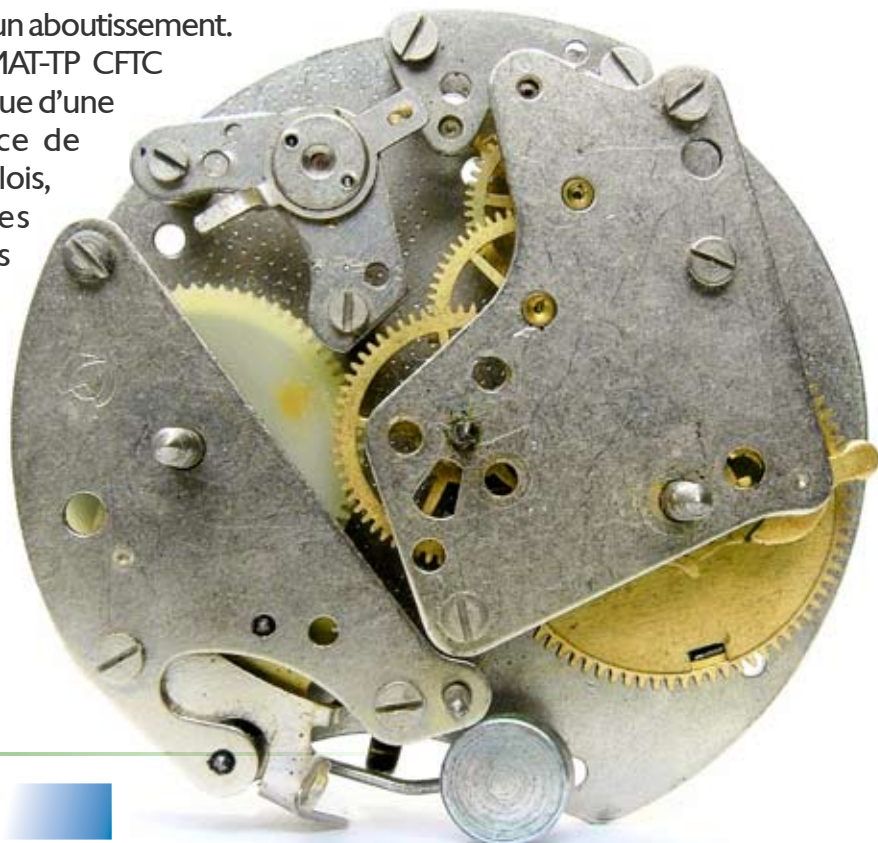
Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC sera également vigilante pour que cela n'entraîne pas comme conséquence une stagnation des salaires minimums conventionnels.

En cela, la loi dite Tepsa ne peut être considérée que comme une étape vers l'amélioration des conditions de vie et de rémunérations des salariés. Elle ne saurait en rien être un aboutissement.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC n'aura de cesse d'agir en vue d'une véritable reconnaissance de la pénibilité de nos emplois, d'une amélioration des salaires et des conditions de travail, et d'une revalorisation du travail manuel. ■

► Ce qui change à compter du 1^{er} octobre 2007 :

- les heures supplémentaires ne sont plus soumises à l'impôt sur le revenu
- elles sont forfaitairement réduites de cotisations sociales
- elles sont majorées à 25% pour les 8 premières heures, 50% au-delà.
- elles sont soumises à une information du comité d'entreprise.





Rebecca Pompeu

Les chiffres avancés par le dernier bilan de l'Acoss (Agence centrale des organismes de sécurité sociale) sont catastrophiques et révèlent une nouvelle fois la part impressionnante d'emplois illégaux dans le BTP. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'associe depuis longtemps aux initiatives de lutte contre le travail illégal. C'est à ce titre que notre Président a participé à la réunion paritaire organisée par le ministre du Travail en 2004, et au cours de laquelle notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a réaffirmé les méfaits du travail illégal : salaires dérisoires, pas de couverture sociale, pas de cotisation retraite, pas de prise en charge en cas d'accident...

Le travail illégal est encore plus présent dans le BTP qu'ailleurs. L'embauche facile et « sous le manteau » d'employés est une honte à laquelle nous, à la Fédération BATI-MAT-TP CFTC, nous opposons vivement. Le travail illégal recouvre des infractions aux règles élémentaires liées à l'exercice d'une activité professionnelle, au nombre desquelles on compte :

- le travail dissimulé
- le marchandage
- le prêt illicite de personnel
- l'emploi d'un étranger démuné de titre de travail
- le cumul irrégulier d'emplois
- la fraude aux revenus de remplacement

Selon le ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, le BTP représentait en 2004 19% des verbalisations de l'inspection du travail. En ligne de mire : la sous-traitance frauduleuse, le recours au travail dissimulé. Le bilan 2006 de l'Acoss vient appuyer ce chiffre, avec une augmentation de 86,41% du nombre de redressements opérés par l'Urssaf.

Qu'est-ce que le travail dissimulé ?

Le « travail au noir », comme il est vulgairement appelé, est défini par le code du Travail (art. L. 324-9 et s. et L. 362-3 et s.). « Il y a délit de dissimulation d'emploi salarié lorsque, intentionnellement, l'employeur :

- ne procède pas à la déclaration préalable à l'embauche auprès des organismes de sécurité sociale ;
- ne délivre pas de bulletin de salaire ;
- ne conserve pas un double des bulletins de paie ;
- mentionne volontairement sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui effectué. »



Travail ILLEGAL

Comment faire reconnaître le travail dissimulé ?

Tout salarié qui effectue un travail dissimulé doit contacter notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC pour se faire aider. Notre service juridique l'appuiera dans sa plainte auprès des instances qui sont habilitées à rédiger au Parquet un procès-verbal constatant les infractions. Ces instances sont :

- l'inspecteur du travail
- les contrôleurs agréés des Urssaf
- les officiers et agents de police judiciaire
- les agents de la direction générale des impôts ou des douanes
- ...

Quelles sanctions s'expose l'employeur ?

L'employeur qui s'est rendu coupable de travail dissimulé encourt :

- une peine de 3 ans de prison et 45 000 € d'amende (225 000 € pour les personnes morales) quel que soit le nombre de salariés effectuant un travail dissimulé
- une peine de 5 ans de prison et 75 000 € d'amende si le salarié est mineur
- l'interdiction, pendant 5 ans, d'exercer l'activité par laquelle l'employeur s'est rendu coupable de travail dissimulé
- l'exclusion des marchés publics
- la confiscation des biens ou objets utilisés dans le cadre du délit, y compris les biens produits
- la diffusion de la décision concernant les sanctions
- l'impossibilité de recevoir, pendant 5 ans maximum, des aides publiques à l'emploi ou à la formation, des subventions et aides à caractère public (aides liées à l'apprentissage ou au contrat de professionnalisation, au contrat jeunes en entreprise et aux différents contrats d'insertion)
- l'annulation des réductions ou exonérations des cotisations ou contributions de sécurité sociale dans la limite de 45 000 €.

Les employeurs qui se sont rendus coupables de prêt illicite de personnel (sous-traitance frauduleuse) encourrent une peine de 2 ans de prison et 30 000 € d'amende (150 000 € pour les personnes morales).



Le poing sur la table - Le travail illégal

Comment prévenir le travail illégal ?

La lutte contre le travail illégal est une des priorités de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC. Les employeurs qui fraudent le font au détriment des salariés, qui ne peuvent pas bénéficier des conditions de protection sociale ou médicale auquel ont droit tous les travailleurs.

Les initiatives dissuasives, tel que les contrôles annuels opérés par l'Urssaf, permettent à la fois de prendre conscience de l'ampleur de la menace et de réfréner les ambitions frauduleuses de nombreux employeurs.

Mais une fois encore, ces actions interviennent dans la phase de répression, et ne font que limiter, sans l'empêcher vraiment, le recours au travail illégal. Notre combat commence par une prévention des situations de fraude : si les salariés employés au noir sont conscients des risques qu'ils courent, de la précarité de leur situation, des avantages auxquels ils n'ont pas droit, et surtout s'ils sont épaulés par un syndicat compétent, ils seront moins sensibles aux pressions des employeurs, et gagneront les moyens de refuser et dénoncer le travail illégal.

C'est pourquoi notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC demande à ses représentants dans les entreprises de veiller, dans leur structure comme dans les structures avec lesquelles ils sont amenés à travailler, à ce que le régime légal de travail soit respecté et, si ce n'était pas le cas, d'informer les salariés concernés sur leurs droits et de les aiguiller vers le service juridique de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC.

Aucune sanction ne saurait être assez dure pour éviter aux salariés de se retrouver malade ou handicapé, sans moyen légal d'obtenir du soutien ou de se retourner contre l'entreprise qui l'emploie. Nos militants BATI-MAT-TP CFTC dans les entreprises doivent rester vigilants, et prévenir notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC dès lors qu'ils constatent le recours au travail illégal. ■

Si vous êtes victimes ou êtes témoin du travail illégal, contactez notre service juridique : 03 83 67 48 78.



**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**





L'essentiel de la construction

Fernand Gasser est délégué syndical BATI-MAT-TP CFTC depuis 1995. Il nous parle de l'implantation et de l'évolution de la section BATI-MAT-TP CFTC Bürstner.

Fernand, tu représentes notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC chez Bürstner depuis 12 ans maintenant. Peux-tu nous parler des débuts de la section ?

En 1995, nous avons créé, avec quelques autres salariés motivés par les valeurs BATI-MAT-TP CFTC, notre propre section syndicale. Nous avons obtenu dès le début des résultats positifs grâce à notre implication et notre sens du dialogue.

La section

BATI-MAT-TP CFTC

Bürstner

Un succès mérité !

Notre section BATI-MAT-TP CFTC Bürstner a remporté haut la main ses dernières élections professionnelles. Une victoire écrasante que l'on doit à l'efficacité de nos représentants sur le terrain, et qui donne l'occasion à notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC de mettre en avant une équipe dynamique qui a su s'imposer avec panache.

Les fondateurs de la section BATI-MAT-TP CFTC Bürstner.



Les militants qui ont créé la section avec toi t'accompagnent toujours ?

Trois militants défendent, comme moi, les couleurs BATI-MAT-TP CFTC chez Bürstner depuis 1995 : Bernard FISCHER, Laurent MIEGER et Clément MERCK. De nombreux autres militants de talent nous ont rejoint depuis, et contribuent à faire vivre et évoluer nos actions et notre représentativité.

Combien la section compte-t-elle d'adhérents aujourd'hui ?

Sur 450 salariés, près du quart fait partie de nos adhérents. Nous sommes le syndicat le plus important, et comptons bien le rester.

Peux-tu nous parler des récentes élections professionnelles et nous éclairer sur les raisons de ce succès ?

Nous venons de débiter notre 7^e mandat majoritaire, avec 5 élus titulaires sur 7 au CE et 4 sur 7 parmi les délégués du personnel, collèges ouvrier et ETAM confondus. Cette majorité, nous la tenons parce que nous sommes très présents sur le terrain, nous savons être à l'écoute de nos collègues et nous rendre disponibles. Nous refusons aussi de faire des promesses électorales que nous ne pourrions pas tenir, et cette



transparence dans nos motivations et nos actions plaît beaucoup aux salariés. Ils connaissent notre honnêteté et savent que nous nous battons du mieux que nous pourrons (et souvent avec succès) sur les sujets que nous avançons.

Avec une équipe de militants qui ont un tel sens du dialogue, les négociations ont plus de chances d'aboutir favorablement. De quelles mesures bénéficient les salariés Bürstner ?

C'est vrai qu'aussi bien nos militants auprès des salariés que nos représentants BATI-MAT-TP CFTC Bürstner auprès de la direction ont un sens du contact très développé. Les revendications remontent bien, et nos négociations se déroulent généralement calmement et posément. Nous prenons notre rôle de médiateur très à cœur.

Le comité d'entreprise offre aux salariés :

- une cantine qu'il gère lui-même, et dont les prix sont très attractifs
- des distributeurs de boisson, qui proposent aussi des tarifs préférentiels
- des bons d'achat à Noël (120 € pour les salariés et 25 € pour leurs enfants) et à la fête des mères (35 € pour chaque femme)
- des occasions de réunir les salariés et leur famille : une fête en été, un dîner dansant à Noël, des matches de football grâce à notre équipe d'entreprise, et des rencontres athlétiques grâce à nos coureurs de fond.

Nos délégués du personnel BATI-MAT-TP CFTC Bürstner font entendre leur voix en négociant pour les salariés :

- la revalorisation des salaires de 30 à 50 € par an. C'est une revalorisation uniforme, car nous attachons beaucoup d'importance à refuser les procédés discriminatoires comme le sont les augmentations ou les primes « au mérite » non quantifiées, non justifiées. Cette revalorisation identique pour tous convient très bien aux salariés
- la mise en place de tickets restaurants pour les salariés qui ne travaillent pas en équipe, de façon à compenser la prime de panier perçue par les salariés qui travaillent en équipe
- la revalorisation annuelle du 13e mois, composé du salaire de base et d'une prime au rendement
- l'augmentation des primes selon les métiers, comme la prime de salissure qui prend de la valeur chaque année.

Concernant les conditions de travail, Laurent WALTER est secrétaire au CHSCT, et négocie de nombreuses améliorations pour renforcer notre sécurité au travail. Dernièrement, ce sont les nuisances sonores qui ont fait l'objet de négociations.

Dialogue, écoute, implication, dynamisme... Il semble que rien ne manque à la section BATI-MAT-TP CFTC Bürstner, et on comprend mieux son succès immédiat, que 7 mandats consécutifs n'ont pas démenti. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC trouve exemplaire la motivation des militants de cette section syndicale qui doit servir de modèle à toutes les sections BATI-MAT-TP CFTC de France. **Bravo !** ▣

Debout de gauche à droite: Walter Laurent, Schmitt Joseph, Merck Clément, Herrmann Fabien, Gasser Fernand, Gast Carine et Wolff Thomas.

Accroupis de gauche à droite: Dentinger Yann, Roser Evelyne, Fischer Bernard et Mieger Laurent.



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 !

SPIE NUCLÉAIRE 76

CE 2^e collège
2 titulaires - 2 suppléants
DP 1^{er} collège
1 titulaire - 1 suppléant
2^e collège
2 titulaires - 2 suppléants

EIFFAGE CONSTRUCTION 49

CE 1^{er} collège
3 titulaires - 2 suppléants
DP 1^{er} collège
3 titulaires - 2 suppléants

Entreprise HERAUT 24

DU 1 titulaire - 1 suppléant

SALLERON SA 24

DU 1 titulaire - 1 suppléant

COLAS SUD-OUEST

• ST ASTIER 24

CE 1^{er} collège
4 titulaires - 4 suppléants
DP 1^{er} collège
3 titulaires - 3 suppléants

• AGENCE FLOIRAC 33

CE 1^{er} collège
1 titulaire - 1 suppléant
DP 1^{er} collège
1 titulaire - 1 suppléant

PROX-HYDRO 31

CE 1 titulaire - 1 suppléant

EIFFAGE CONSTRUCTION 92 KA

CE 1^{er} collège
1 titulaire - 1 suppléant
DP 1^{er} collège
2 titulaires - 2 suppléants

BATI-MAT-TP CFTC
Le syndicat des salariés du BTP
La Vie à Défendre

ÉLECTIONS

collège
titulaire - 2 suppléants
collège
titulaire
collège
titulaire - 1 suppléant

SOCOTEC 59

CE 2^e collège
1 titulaire - 1 suppléant
3^e collège
1 titulaire - 1 suppléant

BTP FORMATION 80

DU 1 titulaire - 1 suppléant

VEOLIA EAU 75

· DIRECTION RÉGIONALE

DP 1^{er} collège
1 titulaire - 1 suppléant

· CENTRE OPÉRATIONNEL

DP 1^{er} collège
4 titulaires - 3 suppléants
2^e collège
1 titulaire - 1 suppléant

COLMARIENNE DES EAUX 68

DU 1^{er} collège
2 titulaires - 2 suppléants

2^e collège
2 titulaires - 2 suppléants

PLACOPLÂTRE 73

CE 1^{er} collège
1 titulaire - 2 suppléants
DP 1^{er} collège
1 titulaire - 2 suppléants

SOCOTEC FRANCE

Alsace Lorraine

DP 1 titulaire - 1 suppléant

Aquitaine

DP 1 titulaire

Bourgogne France-Comté

DP 1 titulaire

Nord Pas-de-Calais

DP 3 titulaires - 3
suppléants

Poitou Charente Limousin

DP 2 titulaires - 1 suppléant

Yvelines Val d'Oise

DP 1 titulaire - 2 suppléants

AEFER WANNER 92

2^e collège
1 titulaire - 2 suppléants
1^{er} collège
1 titulaire - 2 suppléants
2^e collège
1 titulaire - 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

251 rue du Faubourg St-Martin 75010 PARIS
01 44 85 73 46 - Fax. 01 44 85 73 47

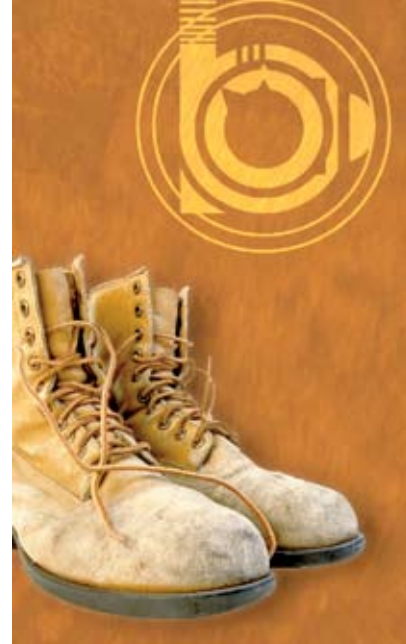


Le syndicat
des salariés du **BTP**

L'activité des secteurs



Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC négocie toujours la nouvelle grille de classification des ETAM, dont nous regrettons toujours qu'elle soit attendue par le collège employeur comme une copie conforme de la classification des Travaux publics que nous avons refusé de signer et que nous avons dénoncée en 2002.



Classification des ETAM **BÂTIMENT**

La prochaine réunion paritaire du 26 septembre sera l'occasion de rappeler les revendications de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC (voir Echo BATI-MAT-TP CFTC n°9) :

- revoir l'incohérence entre les niveaux (chevauchement des critères d'évolution, doublons...)
- intégrer la licence professionnelle au niveau E, car pour l'heure elle est au même niveau que le BTS, ce qui est inadmissible compte tenu de la différence dans la durée de formation
- supprimer la période d'accueil des jeunes diplômés, au cours de laquelle les salariés perçoivent un salaire minoré
- préciser que la notification du nouveau classement doit être motivée par une explication claire et compréhensible pour le salarié.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, tout en admettant la nécessité d'un toilettage d'une classification collective devenue avec le temps inadaptée aux évolutions professionnelles, veillera à ce que les employeurs ne profitent pas de cette occasion pour déclasser leurs salariés.

	Salaire mensuel
200	1 292,68 €
236	1 332,68 €
259	1 436,23 €
281	1 535,27 €
306	1 647,82 €
364	1 908,93 €
450	2 296,10 €
600	2 512,78 €
690	2 830,08 €
790	3 182,64 €
900	3 570,45 €

Géomètres SALAIRES 2007

Une nouvelle valeur du point est entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2007. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a refusé de signer cet accord car il est bien inférieur à sa proposition de revaloriser le salaire de référence le plus bas à 1400 € par mois. En outre, la revalorisation de 0,9% proposée par le collège employeur, et concédée par les organisations peu syndicales signataires de cet accord, constitue à elle seule un effort insuffisant.

Cet accord est en cours d'extension.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC appelle ses militants dans les cabinets de géomètres à revaloriser leurs minima par accord d'entreprise au-delà de 1400 € mensuels.





L'activité des secteurs

Tuiles & BRIQUES

Une nouvelle classification des cadres est en cours, qui concerne également la revalorisation des rémunérations minimales annuelles. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC négocie pour que les cadres du secteur bénéficient d'un salaire décent.

La branche des Tuiles et briques compte 5240 salariés, dont environ 14 % de cadres. La FFTB est la seule organisation patronale de la branche. Elle compte 37 adhérents, dont LAFARGE, IMERIS et TERREAL. Les quatre plus grosses entreprises de la branche professionnelle représentent 70 % des effectifs salariés.

Cet accord est ouvert à signature jusqu'au 30 octobre 2007.

La grille de classification

Dans cette négociation, les représentants employeurs ont impérativement besoin de trois signatures. Notre fédération a, dans cette situation, la position d'arbitre.

Cet accord fait suite à l'accord de classification des ouvriers et ETAM signé en 2004 entre autres par notre organisation. Il reprend les dispositions précédentes et les adapte aux cadres.

La grille de classification proposée ci-dessous reprend le tableau de la grille ouvriers et ETAM sur la pesée des postes en ajoutant trois degrés supplémentaires. Sont concernés par le statut de cadre, les salariés classés dans les groupes 6 à 8.

CRITÈRES

	Complexité	Impact	Relations	Autonomie	Connaissances
1	125	100	100	100	40
2	150	120	120	120	75
3	180	144	144	144	90
4	216	173	173	173	108
5	259	207	207	207	130
6	311	249	249	249	156
7	373	299	299	299	208
8	448	358	358	358	332
9	537	430	430	430	332

DEGRÉS

L'activité des secteurs



Le classement de l'emploi Cadre s'effectue dans l'un des trois groupes suivants d'après le nombre de points obtenus après la cotation :

Groupe 6 »» De 1 113 à 1 346 points

Groupe 7 »» De 1 347 à 1 666 points

Groupe 8 »» Au-delà de 1 667 points

S'agissant des salariés ne remplissant plus les critères pour bénéficier de la classification de cadre, une garantie de rémunération au niveau 6B a été prévue et conserveront leurs statuts de Cadre.

La rémunération

Les éléments constitutifs de la rémunération annuelle garantie incluent tous les éléments de la rémunération annuelle résultant d'un calcul individuel ou collectif et se rapportant à du travail effectif ou à des périodes assimilées comme telles, ainsi que toutes les primes.





L'activité des secteurs

En revanche, sont exclus :

- les heures supplémentaires et les majorations pour heures supplémentaires ;
- les frais professionnels ;
- l'intéressement et la participation ;
- les régularisations des années précédentes ;
- l'indemnité de départ ou de mise à la retraite ;
- l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement ;
- l'indemnité de rupture versée dans le cadre du CNE ;
- la prime de mobilité ;
- les sommes versées dans le cadre du Compte Epargne Temps ;
- l'indemnité de non-concurrence.

À l'origine, la proposition employeur prévoyait d'inclure dans l'assiette les heures supplémentaires contractuelles. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'y est vivement opposée et après deux réunions, les représentants patronaux ont modifié leur proposition.

La prime de fin d'année a été revalorisée à hauteur de 7,5% de la rémunération annuelle garantie. Elle est alignée sur celle des ouvriers et ETAM. Cette prime est incluse dans l'assiette de la RMAG.

La prime de vacances a été augmentée à 25% de l'indemnité de congés payés. Elle est identique à celle versée aux ouvriers et ETAM. Cette indemnité peut être remplacée à la demande du salarié avec l'accord de l'employeur sous la forme suivante :

- 6 jours + 20 % de la prime de vacances
- 3 jours + 60% de la prime de vacances.

Au départ, cette substitution pouvait léser le salarié, puisque le nombre de jours proposé en remplacement ne correspondait pas en nombre de jours à la prime de vacances. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a rappelé l'absurdité de cette disposition. Le collège employeur a révisé sa position.



La mise en place de la grille

Le délai de mise en place de la nouvelle grille de classification est de 18 mois, comme la grille des ouvriers et ETAM.

En raison du précédent créé par l'application de la grille des ouvriers et ETAM, une clause de revoyure a été incluse afin de négocier dans le délai d'un an à compter de la signature, un accord de salaire, peu importe que le délai de mise en place de la nouvelle grille ne se soit pas écoulé.

Dans les entreprises de plus de dix salariés, une commission technique transitoire sera créée.

La composition sera la suivante :

- un représentant-cadre par organisation syndicale représentée dans l'entreprise
- à défaut de représentant-cadre désigné par une OS, il appartiendra au chef d'entreprise de mettre en place la commission en concertation avec les instances représentatives du personnel ou à défaut avec les cadres.

Cette composition est un point de blocage. En effet, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC et d'autres organisations syndicales ont demandé la présence des délégués syndicaux. La délégation patronale a toujours refusé, sous prétexte que seuls des cadres peuvent comprendre les problématiques des autres cadres. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC leur a rappelé le rôle politique des délégués syndicaux, ainsi que leur expérience de la négociation. Nous leur avons également rappelé que d'après le Code du travail, il est illégal d'exclure les délégués syndicaux des négociations.

Les cadres débutants

Cet accord reprend la notion de cadre débutant, déjà présente dans l'ancienne grille de classification. Cette disposition précise que pendant une période de 24 mois, les cadres débutants sont soumis à une rémunération annuelle minorée par rapport aux autres cadres.

A l'origine, la proposition





L'activité des secteurs

employeur était de 36 mois. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC étant opposée à cette notion de cadre débutant, nous avons négocié une première réduction de cette période à 30 mois, puis une nouvelle réduction de 6 mois, soit 12 mois au total ! De plus, à notre demande, un entretien annuel pour faire le point avec la hiérarchie a été ajouté.

Les salaires minima

L'accord sur la nouvelle grille classification est accompagné d'un avenant sur les salaires. Le dernier accord de salaire date de 1999. Autant dire qu'une revalorisation devenait indispensable, mais pas sous n'importe quelles conditions !

Pourtant, lors de la réunion paritaire du 19 juin dernier, la délégation employeurs a proposé une revalorisation de 1,7% des groupes 1 à 5 correspondant aux ouvriers et ETAM. Une proposition que s'est empressée de signer une organisation peu syndicale, portant ainsi la grille, selon nos calculs, aux salaires annuels suivants :

	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
Groupe 1	16 240,47 €	16 667,61 €	17 095,77 €	17 629,70 €
Groupe 2	17 736,48 €	18 431,09 €	19 179,60 €	20 140,67 €
Groupe 3	20 247,45 €	20 995,97 €	22 116,70 €	23 453,04 €
Groupe 4	23 559,82 €	24 415,12 €	25 911,13 €	27 871,90 €
Groupe 5	27 978,69 €	29 097,39 €	31 431,40 €	34 259,68 €

Cela donne des salaires mensuels, toujours selon nos calculs et en y incluant une prime de vacances de 25%, équivalents à :

	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
Groupe 1	1 325,75 €	1 360,62 €	1 395,57 €	1 439,16 €
Groupe 2	1 447,88 €	1 504,58 €	1 565,68 €	1 644,14 €
Groupe 3	1 652,85 €	1 713,96 €	1 805,44 €	1 914,53 €
Groupe 4	1 923,25 €	1 993,07 €	2 115,19 €	2 275,26 €
Groupe 5	2 283,97 €	2 375,30 €	2 565,83 €	2 796,71 €

L'activité des secteurs



Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'oppose à la mise en place de cet accord, qui est insuffisant à faire vivre décemment le salarié. Aucun salaire inférieur à 1400 euros mensuels n'est une issue favorable pour une négociation de salaire, et nous condamnons fermement les représentants syndicaux qui soutiennent cet accord.

Concernant les cadres, leur sort n'est pour le moment pas enviable. Les propositions des employeurs sont les suivantes :

	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
Groupe 6	28 527 €	30 713,00 €	33 307,00 €	37 121,00 €
Groupe 7		35 697,00 €	40 019,00 €	46 935,00 €
Groupe 8		45 867,00 €	54 969,00 €	

Ce qui équivaut à des salaires mensuels calculés par nos soins égaux à :

	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
Groupe 6	2 328,73 €	2 507,18 €	2 718,94 €	3 030,28 €
Groupe 7		2 914,04 €	3 266,86 €	3 831,43 €
Groupe 8		3 744,24 €	4 487,26 €	

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, non seulement ne signera aucun accord de salaires cadres inférieur à 2800 € par mois, mais de plus remet en cause l'évolutivité des salariés. En effet, qu'est-ce qui pourrait bien motiver un ETAM de Niveau 5-B ou C à devenir cadre de Niveau 6-A ou B si son salaire est déjà supérieur à ce qu'il pourrait gagner en étant promu ?

L'avis de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC

Les représentants patronaux insistent sur la nécessité d'un accord majoritaire. Mais notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC juge inacceptable la tentative illégale d'exclusion des délégués syndicaux des commissions de suivi, et déplore qu'une fois encore on demande aux salariés de s'asseoir sur des salaires qui reflètent réellement leur travail.

Forte de l'expérience tirée de l'accord de classification des ouvriers et ETAM, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'oppose à une classification qui ne respecte pas les salariés. ■

NON !



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**

Congé de
Formation
Economique.
Sociale et
Syndicale

Nom : Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

Nom de votre entreprise :

☎ travail : ☎ domicile :

INFOS PRATIQUES

CHIFFRES ET INDICES AU 1^{ER} JUILLET 2007

SALAIRES & FRAIS PROFESSIONNELS

S.M.I.C. (depuis le 1^{er} juillet 2007)

- Horaire brut : 8,44 € - Horaire net : 6,62 €
- Mensuel brut : 1 280,07 € - Mensuel net : 1 004,86 €

APPRENTIS

- Salaire 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^{er} janvier 2007 :

- Nourriture : 1 repas = 4,20 € (soit 1 M.G.)
1 journée = 8,40 € (soit 2 M.G.)

MINIMUM GARANTI (M.G.)

- 3,21 € (depuis le 1^{er} juillet 2007)

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^{ème} jour.

ACCIDENT DU TRAVAIL

- Indemnités journalières : 60 % du salaire journalier (161,04 € max. pour 2007). 80 % du salaire à partir du 29^e 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 €	
		75% de votre salaire brut	25,51 € par jour	40,4% du salaire journalier brut + 10,46 € par jour	57,4% du salaire journalier brut	3% de l'ancien salaire (retraite complémentaire)	11,37% de l'allocation (CSG/CRDS/retraite complémentaire) si votre allocation est supérieure au SMIC
Retenues sociales	-	-	-	-	-	-	-

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^{er} 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 démenagement

Montant pour 3 enfants : 897,89 €
Montant pour 4 enfants : 972,71 €
Majoration par enfant au-delà du 4 ^{ème} : 74,82 €

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

Décision CDES	Montants
Allocation de base	119,72 €
1 ^{ère} catégorie	89,79 €
2 ^{ème} catégorie	243,18 €
3 ^{ème} 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'ADHÉSION

Fédération BATI-MAT-TP CFTC

A remettre à votre délégué syndical BATI-MAT-TP CFTC

Ou à adresser à :

- votre syndicat départemental BATI-MAT-TP CFTC
- la Fédération BATI-MAT-TP-CFTC
- 251 rue du Faubourg St-Martin - 75010 PARIS

Je soussigné(e)

Né(e) le Téléphone fixe Mobile

Adresse personnelle

Profession Entreprise

Adresse de l'entreprise

déclare adhérer à la Fédération BATI-MAT-TP CFTC.

Fait à

Le
Signature :



Éditeur : APDS - Association régie par la loi du 1^{er} 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 : septembre 2007
 Pour la publicité s'adresser à la rédaction

N° de commission paritaire : 1008 S 08098
 ISSN : 1955-5105

Directeur de publication : Patrick DEL GRANDE
 3^e 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**

251 RUE DU FAUBOURG ST-MARTIN 75010 PARIS
TELEPHONE: 01.44.85.73.46 (LIGNES GROUPEES) - TELECOPIE: 01.44.85.73.47