

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

SOMMAIRE

Editorial

Patrick DEL GRANDE

> page 3

1

EN COUVERTURE

Un automne
difficile pour le
porte-monnaie
des salariés

> page 5



2

LE POING SUR LA TABLE

Salariés protégés :
ne craignez pas le
licenciement !

> page 7



3

L'ACTUALITÉ DE LA CONSTRUCTION

La section Véolia Eau

> page 11



4

L'ACTIVITÉ DES SECTEURS

> page 15

5

FICHE TECHNIQUE

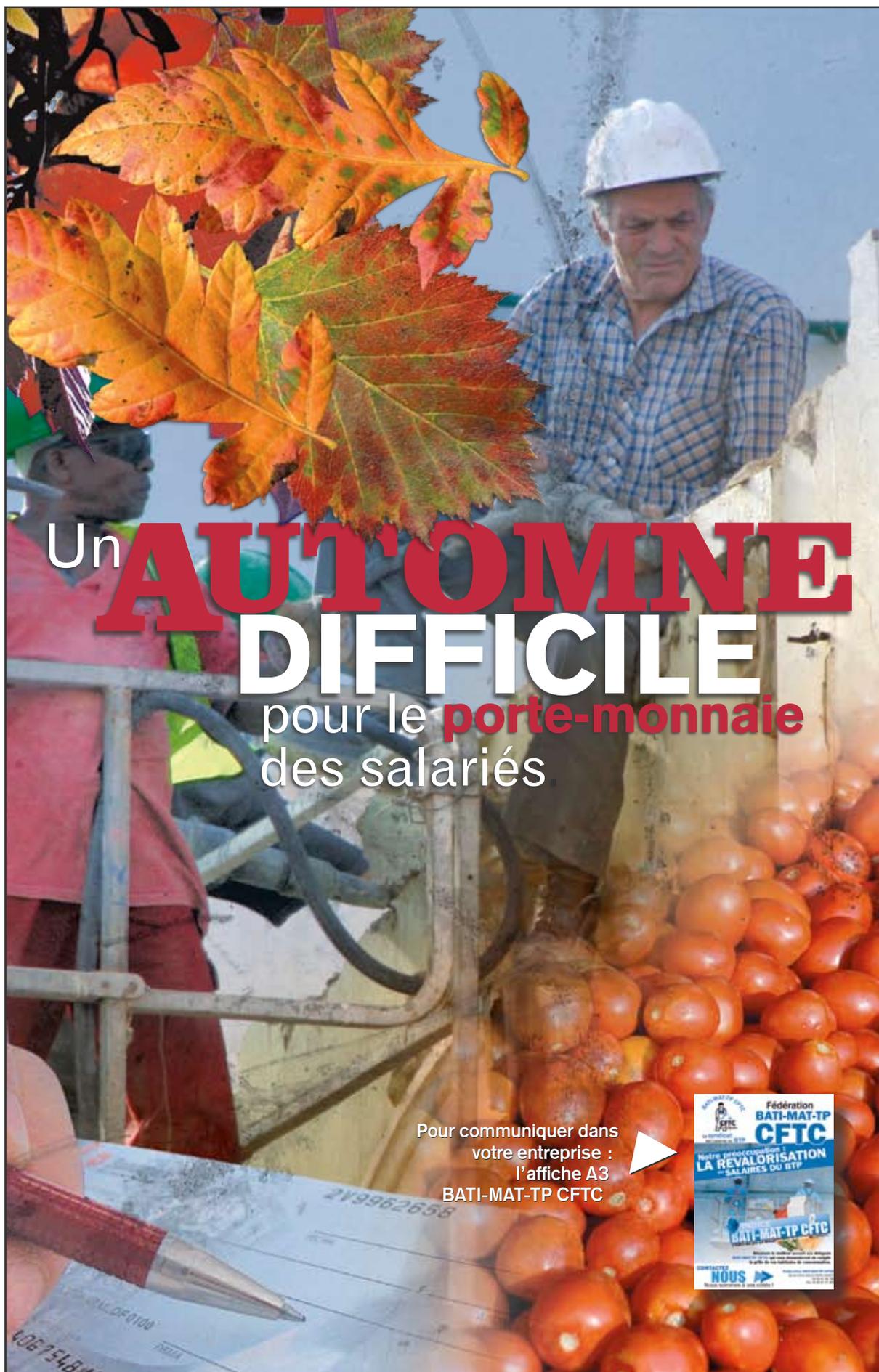
Les activités sociales
et culturelles du CE

> page 21



Infos pratiques Adhésion

> page 27



Un AUTOMNE DIFFICILE

pour le porte-monnaie
des salariés

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

LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN CONCERTATION PARITAIRE

La réforme du marché du travail, c'est l'actualité sociale essentielle de ce dernier trimestre 2007.

Dans notre Echo BATI-MAT-TP n°10, nous avons déjà abordé la question des heures supplémentaires majorées et défiscalisées.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, qui avait déjà négocié, en 2004, la mise en place d'une telle majoration dans le BTP, réaffirme sa position : il faut que le salarié en ait toute l'initiative. C'est bien à lui que le gouvernement propose de « travailler plus pour gagner plus » !

Les retraites sont également au cœur du débat. A l'heure où il est question d'allonger la durée de cotisation des salariés des régimes spéciaux, parce que leur métier ne justifie plus une pénibilité suffisante, qu'en est-il des métiers réellement pénibles ? Ceux qui sont à l'origine du plus important taux de troubles musculo-squelettiques ? Ceux qui causent chaque année près de 200 décès ?

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC revendique depuis longtemps la possibilité, pour les salariés des métiers pénibles de la construction, de pouvoir partir plus tôt en retraite, sans attendre que leur état de santé ne leur en laisse plus le choix.

La question de la simplification du cadre juridique du travail est en cours de négociation entre les partenaires sociaux. Avec 35 types de contrat possibles, c'est indispensable. Mais pas n'importe comment !

Les employeurs, fidèles à eux-mêmes, ne pensent qu'à faciliter les conditions de licenciement, revendiquant par exemple et sans aucune honte la suppression de « l'obligation de réintégration en cas de nullité du licenciement » et la limitation à 12 mois des délais de prescription¹. Des conditions irrecevables à nos yeux, mais qui sont bien dans la continuité des préférences patronales actuelles : recours abusif à l'intérim, progression du nombre de contrats à durée déterminée et de contrats nouvelle embauche, explosion du temps partiel contraint...

Changer le cadre légal du travail, oui, mais notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC insiste sur la nécessité de placer le salarié au cœur de la négociation. C'est ensemble et en négociant que nous revaloriserons le travail manuel et que nous ferons reculer la pénibilité !

Votre président,
Patrick DEL GRANDE.

1. Délai pendant lequel le salarié est en droit de contester le licenciement, et qui s'étend aujourd'hui sur 30 ans maximum.

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**



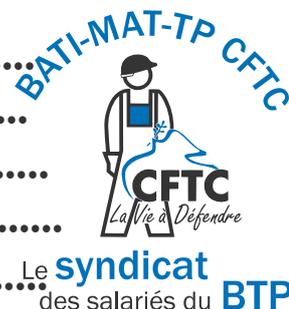
Nom :..... Prénom :.....

Adresse :.....

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

Nom de votre entreprise :.....

☎ travail :..... ☎ domicile :.....



Un **AUTOMNE** **DIFFICILE** pour le **porte-monnaie** des salariés.

Le lait

Ce produit, qui était surabondant au cours des dernières décennies (souvenez-vous du beurre de Noël pour diminuer le stock) vient à manquer. Où vont les 25 milliards de litres de lait produits par les agriculteurs français, qui, il y a peu, subissaient les quotas ? La conséquence pour le consommateur est une augmentation du prix de 7 à 8% et la répercussion sur tous les produits dérivés : le beurre qui prend 40% (pourquoi cette hausse si forte d'ailleurs ?), les yaourts, le fromage...

On comprend vite pourquoi, dans une récente enquête, les ménages les plus modestes déclarent ne plus acheter ces produits, pourtant nécessaires à la croissance des enfants.

Les céréales

Blé, avoine, maïs nourrissent volailles, porcs, bovins. Le pain, les biscuits, les pâtes ont pour base ces matières premières. Il y a quelques années, on nous parlait de surproduction, de terres qu'il fallait laisser... en jachères !

La baguette à 1 €, c'est pour demain. Ce n'est pas qu'un seuil psychologique : 6,65 F pour un produit basique est énorme. Tous les produits vendus en boulangerie, boucherie, charcuterie... sont en augmentation de 8 à 10% !



DANS LE TUMULTE MÉDIATIQUE HABITUEL DE LA RENTRÉE, ON PARLE PEU DE L'ENVOLEE DES COURS DES MATIÈRES PREMIÈRES ET DES EFFETS DRAMATIQUES SUR LES ÉTIQUETTES DES PRODUITS DE GRANDE CONSOMMATION.

LE PORTE-MONNAIE DES SALARIÉS, ET D'UNE MANIÈRE GÉNÉRALE DE TOUS NOS CONTEMPORAINS, SUBIT LES PONCTIONS LIÉES À L'AUGMENTATION RECORD DES PRIX DE QUATRE PRODUITS DE BASE QUI CONDITIONNENT NOTRE VIE QUOTIDIENNE.

NOTRE FÉDÉRATION BATI-MAT-TP CFTC SOULÈVE LES TAPIS.



Le pétrole

L'envolée des cours du brut, scrupuleusement répercutée à la pompe, met le prix d'un plein à des niveaux jamais atteints.

Mais si les transports sont les premiers touchés, n'oublions pas le chauffage et tous les produits dérivés du pétrole, des plastiques aux polymères, qui entrent dans la composition de nombreux matériaux, outils ou ustensiles. L'augmentation, dans ce secteur, est de 7 à 10% !

Les métaux

Les cours flambent depuis un an ½. La cause en serait la demande importante émanant de pays émergents : Corée, Chine, Inde... La répercussion sur les produits industriels suit : automobile, appareils électriques, électroménager.

Après cet inventaire, on peut s'interroger : quels produits de notre consommation courante ne sont pas touchés ? Les fruits ? Malgré une mauvaise météo cet été (ce qui limite généralement la consommation de produits frais et provoque une baisse de leurs prix), il était difficile de trouver un kilo de pêches à moins de 2 € (13 F) !

Dans ce contexte, il sera intéressant de suivre l'évolution de l'indice Insee. La mise en place de notre indice BATI-MAT-TP CFTC prend ici toute sa valeur. Il sera bien l'outil de nos prochaines négociations salariales ; outil qui permettra de défendre notre pouvoir d'achat. •



IMPORTANT!

Pour construire notre propre indice des prix BATI-MAT-TP CFTC, nous avons besoin de connaître vos habitudes de consommation.

Répondez aux sollicitations de vos délégués syndicaux qui vous demanderont de compléter une grille. Incitez vos collègues de travail à remplir aussi ce document. C'est la revalorisation de nos salaires, notre pouvoir d'achat de demain que nous défendons.

Utilisez l'affiche qui se trouve en milieu de notre Echo BATI-MAT-TP CFTC pour faire connaître notre démarche. Plus nombreux vous répondez, plus crédible sera notre indice BATI-MAT-TP CFTC.



Le poing sur la table

Salariés protégés

Ne craignez pas le
licenciement abusif

Qui est protégé ?

• Sont protégés pendant toute la durée de leur mandat :

- les délégués du personnel,
- les membres du CHSCT,
- les délégués syndicaux,
- les représentants syndicaux au comité d'entreprise,
- les conseillers du salarié et les conseillers prud'hommes.

• Sont protégés pendant six mois à partir de la publication des candidatures :

- les candidats aux fonctions de membre du comité d'entreprise et les salariés ayant demandé ces élections,
- les candidats aux fonctions de délégués du personnel et les salariés ayant demandé ces élections
- les candidats aux fonctions de conseiller prud'hommes.
- les salariés mandatés par une organisation syndicale sont protégés pendant la durée de la négociation et six mois après la signature de l'accord.

• Sont protégés pendant six mois après la cessation de leur mandat :

- les anciens membres élus au comité d'entreprise,
- les anciens délégués du personnel,
- les anciens représentants au CHSCT,
- les anciens conseillers prud'hommes et les anciens représentants syndicaux au comité d'entreprise, s'ils ont exercé leur fonction pendant deux ans.

• Sont protégés pendant douze mois après la cessation de leur mandat :

- les anciens délégués syndicaux, s'ils ont exercé leur mandat pendant au moins un an,
- les anciens conseillers du salarié.



PLUS VOUS VOUS IMPLIQUEZ SYNDICALEMENT DANS VOTRE ENTREPRISE, MIEUX VOUS ÊTES DÉFENDU. EN DEVENANT REPRÉSENTANT BATI-MAT-TP CFTC, VOUS BÉNÉFICIEZ D'UN STATUT DE SALARIÉ PROTÉGÉ CONTRE LES LICENCIEMENTS DISCRIMINATOIRES.

CET ARTICLE MET EN ÉVIDENCE LES CONDITIONS REQUISES POUR LICENCIER UN SALARIÉ PROTÉGÉ.

DE QUOI ENCOURAGER LES MILITANTS QUI N'OSAIENT PAS FRANCHIR LE CAP DE LA REPRÉSENTATION.



Quelle est la procédure de licenciement d'un salarié protégé ?

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que selon l'article L.425-1 du Code du travail, si l'entreprise a plus de 50 salariés, la consultation du comité d'entreprise est obligatoire, ainsi que l'autorisation de l'inspecteur du travail. Concernant les délégués syndicaux, l'article L.412-18 précise que seule l'autorisation de l'inspecteur du travail est requise.

En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied provisoire du salarié protégé. Celle-ci doit être « motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans un délai de 48 heures à compter de sa prise d'effet » (L.412-18).

! Ce protocole s'applique également lorsque le salarié protégé fait l'objet d'un transfert. Si le transfert est refusé, l'employeur « doit proposer au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise » (L.436-1).

! L'autorisation de l'inspecteur du travail est aussi nécessaire dans le cas d'un salarié protégé dont la période d'essai a été rompue.

Et en cas de licenciement illégal ?

Il arrive qu'un salarié protégé soit licencié sans que l'employeur ait obtenu l'autorisation de l'inspecteur du travail. Cela arrive plus généralement dans la préparation aux élections professionnelles. Un salarié qui demande l'organisation d'élections, ou qui est candidat, ne sait pas qu'il est protégé, et à ce titre ne peut faire l'objet d'un licenciement discriminatoire.

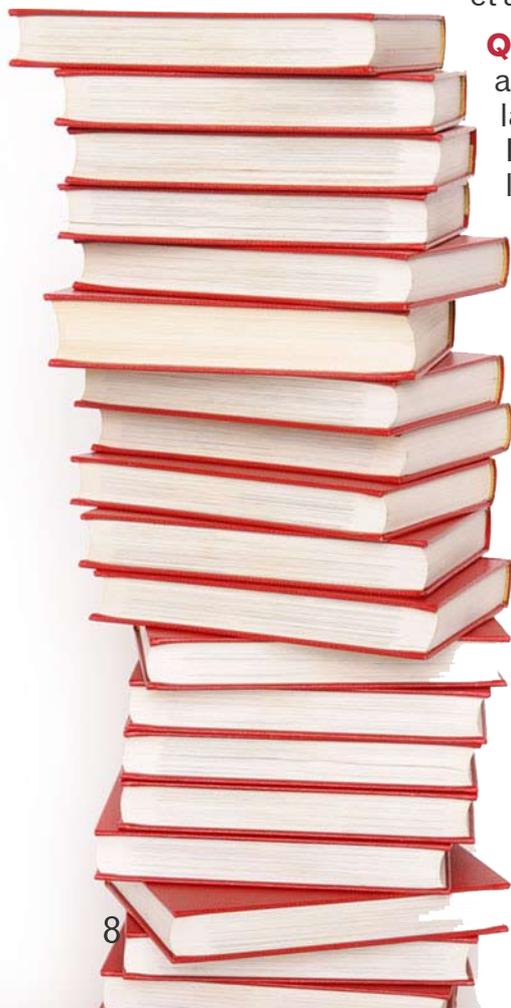
Que faire alors ? Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC conseille aux salariés victimes d'un tel licenciement de faire reconnaître la nullité du licenciement devant le conseil de prud'hommes. Il réintégrera alors obligatoirement l'entreprise en en faisant la demande à son employeur tant que son mandat court. Par ailleurs, il percevra la totalité du salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté à son poste. La demande de réintégration est un droit et non une obligation pour le salarié.

L'employeur peut-il refuser de réintégrer le salarié ?

Non. Il lui est impossible de refuser la réintégration d'un salarié protégé dont le licenciement a été déclaré nul. Si l'employeur persiste, il commet un délit d'entrave et encourt :

- le versement des indemnités de rupture du contrat de travail
- le versement du salaire de son employé jusqu'à la rupture du contrat
- le versement d'une indemnité pour licenciement illicite (violation du statut protecteur), de 6 mois minimum, comme prévu dans l'article L.122-14-4 du Code du travail.

Si c'est l'autorisation de licenciement de l'inspecteur du



Salariés protégés - **Le poing serré**

travail qui est rendue nulle par la justice, le salarié protégé doit demander sa réintégration dans un délai de deux mois suivant la notification.

Le conseil de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC

Lorsqu'un salarié protégé se voit refuser sa réintégration, il doit prendre acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur et **contacter notre service juridique** au **03 83 67 48 78**.



À RETENIR

Si le salarié ne demande pas sa réintégration, il est en droit de percevoir :

- s'il est représentant du personnel, la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'à la fin de sa période de protection, soit 6 mois au-delà de son mandat
- s'il est délégué syndical ou conseiller au salarié, 12 mois de salaire à partir de la date du licenciement
- s'il est conseiller prud'homal, la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'à la fin de sa période de protection, dans la limite de 30 mois.



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

Echo BATI-MAT-TP

Plus qu'un magazine...
un **outil de travail** !

Retrouvez des
sujets pratiques sur
vos instances
représentatives du
personnel



Publiez les
résultats de
vos **élections**



Consultez les **minima
de salaires** dans vos
branches



Fédération BATI-MAT-TP CFTC

251 rue du Faubourg St Martin 75010 PARIS

01 44 85 73 46 - Fax. 01 44 85 73 47

fede.batimattpcftc@noos.fr

*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

Section **BATI-MAT-TP CFTC** *Véolia Eau*



Ca coule de source!

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a réalisé un très beau score aux dernières élections professionnelles en Ile-de-France et Centre, où notre liste a remporté 6 sièges titulaires et 5 sièges suppléants, tous collègues confondus. Ce score fait de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC la force syndicale la plus représentée au centre opérationnel de Paris.

Echo BATI-MAT-TP : Erwan, tu as dû accueillir ces derniers résultats avec une grande joie, c'est un bond dans la représentativité de la section BATI-MAT-TP CFTC Véolia Eau.

Erwan : Les sièges obtenus sont la récompense de l'investissement de toute notre section. C'est un premier (grand) pas vers une représentativité de qualité à Véolia Eau. Les salariés attendent des élus efficaces et nous sommes là pour leur donner raison !

E BTP : A quand remonte ton désir de rejoindre la section ?

Erwan : J'ai rejoint la Fédération BATI-MAT-TP CFTC en 1995, pensant m'épanouir dans le syndicalisme à défaut de le faire dans mon travail. Je me suis engagé à défendre les salariés, et cela sans démagogie, contrairement à ce que l'on constate trop souvent sur le terrain avec certaines organisations syndicales.

Sans véritable responsabilité syndicale, je suis resté en retrait jusqu'en 2002, date à laquelle j'ai succédé à Claudine Andrieu, lorsqu'elle a accédé au statut de délégué syndical national.



UNE SECTION SYNDICALE QUI CONCRÉTISE SES EFFORTS PAR UNE MAJORITÉ AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES EST UN MODÈLE À SUIVRE.

C'EST LE CAS DE NOTRE SECTION BATI-MAT-TP CFTC VÉOLIA EAU, QUI A OBTENU DES SIÈGES PARTOUT OÙ ELLE A PRÉSENTÉ DES CANDIDATS.

ERWAN GOURIOU, DÉLÉGUÉ SYNDICAL, S'EST PRÊTÉ AU JEU DES QUESTIONS/RÉPONSES.





Erwan GOURIOU
DS/DP/CE



Benjamin MAURAND
DS/DP
CE/CHSCT



Jean-Vincent COLAIACOVO
DS



Jacques GOAPPER
CE



Philippe POSTIC
CHSCT



Dorothée GAUTHEROT
DP



Frédéric POUTEAU
DP

E BTP : Tu as pris la responsabilité syndicale de la nouvelle UES Véolia Eau.

Erwan : Oui, peu après que j'ai succédé à Claudine au niveau Ile-de-France, Véolia Eau a décidé de créer une unité économique et sociale regroupant les centres d'Ile-de-France et du Centre. En 2004 précisément.

E BTP : Il a fallu revoir l'organisation syndicale ?

Erwan : Nous avons dû repenser notre fonctionnement, oui. Ça représente une zone immense, dans laquelle sont éparpillées 22 structures gérées par le seul centre opérationnel de Paris. La région Centre est une des plus grandes de France !

E BTP : C'est dans ce même centre opérationnel que la victoire a été la plus démonstrative.

Erwan : Oui ! Quatre sièges titulaires sur sept, et trois sièges suppléants sur sept, c'est effectivement une belle victoire pour notre section BATI-MAT-TP CFTC Véolia Eau. Pour ce nouveau mandat, je suis secrétaire adjoint du comité d'entreprise Ile-de-France/Centre, qui représente 2 000 salariés. C'est un poste qui va permettre de faire connaître les idées de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC.

E BTP : La confiance qu'inspire la section BATI-MAT-TP CFTC Véolia Eau est pour beaucoup dans le résultat des dernières élections.

Erwan : Notre section BATI-MAT-TP CFTC Véolia Eau a insufflé un air de changement, que les salariés ont flairé et suivi. Pour les élections de 2005, j'avais obtenu le soutien d'un élu DP d'une autre organisation syndicale en la personne de Jean-Vincent COLAIACOVO, qui est aujourd'hui délégué syndical BATI-MAT-TP CFTC, et j'avais fait désigner Benjamin MAURAND comme délégué syndical.

E BTP : Tous deux ont beaucoup contribué à l'essor de la section ?

Erwan : Ils m'ont apporté un fort soutien, tant Jean-Vincent de par ses compétences informatiques que Benjamin de par son engagement sur le terrain. Ils sont toujours présents dans les moments difficiles... Et il y en a eu des moments difficiles, car on ne s'implante pas sur Paris pour devenir aujourd'hui la première organisation syndicale sans s'attirer les attaques et les coups bas des organisations en place ! Tous deux méritent un grand merci pour leur solidarité.

E BTP : La solidarité est importante pour toi.

Erwan : Très ! La solidarité est, je pense, la clé du succès, si



on y ajoute la confiance qu'on porte à son équipe. Je me suis toujours dit qu'en cas d'échec aux élections, je me retirerais de la direction de la section BATI-MAT-TP CFTC Véolia Eau. Mais les résultats ont prouvé que ce moment n'était pas encore venu !

E BTP : Tu fais également partie du syndicat départemental BATI-MAT-TP CFTC de Paris.

Erwan : Depuis 2003, oui. J'étais secrétaire général jusqu'à cette année, où j'ai été élu président. Benjamin est secrétaire général adjoint depuis mai 2007.

E BTP : Un investissement dont vous pouvez tous deux être fiers. Quels sont les objectifs de la section BATI-MAT-TP CFTC Véolia Eau ?

Erwan : Notre objectif essentiel, pour notre développement, est de devenir la 1^{ère} organisation syndicale aux prochaines élections professionnelles en 2010. Ceci grâce au soutien de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC : nous avons prévu la distribution de quelques 1 000 calendriers et agendas, ainsi que de tracts sur l'ensemble des 22 agences de la région. Nous parlions tout-à-l'heure de repenser notre fonctionnement : ces actions de contact font partie de ce projet, car nous devons nous implanter dans 20 autres agences en province. Notre développement passe par une communication efficace et claire avec les salariés : répondre à leurs interrogations, les informer de leurs droits... Pas facile avec une zone à couvrir aussi grande ! Heureusement, nous sommes en mesure de mettre à jour les panneaux d'affichage régulièrement grâce à nos contacts.

Majoritaire au centre opérationnel de Paris : un objectif pleinement et rapidement rempli par une section BATI-MAT-TP CFTC Véolia Eau motivée et très présente auprès des salariés. Les militants de cette section ont su répondre aux questions et aux attentes des salariés, et ont proposé un programme électoral solide et constructif. La relation de confiance qu'ils ont établi avec les salariés qu'ils représentent est un modèle à suivre. Leur motivation exemplaire et leur expérience du terrain seront déterminants dans leur implantation au sein des structures de la région Centre.

Bonne continuation et bravo à Erwan et son équipe ! •



Patricia FROMENT
DP



Carole MARIOT
DP



Jean-Charles CRIBIU
DP



Bruno DUPONT
DP



Julien GAROCHE
DP



Bruno FOSSE
DP



Gilles HUOT
DP



IONIS, partenaire des CE pour la retraite, la prévoyance/santé et l'épargne salariale

Sur www.ionis.fr des services et des réponses concrètes



Un espace dédié aux Comités d'Entreprise pour vous accompagner dans vos réflexions

- ▶ **Épargne salariale** : découvrez EXPANSOR, l'offre socialement responsable d'INTER EXPANSION, société spécialisée d'IONIS.
- ▶ **Prévoyance** : 4 services concrets et immédiats, pour mieux comprendre et améliorer le régime de Santé et Prévoyance Collective de votre entreprise.
- ▶ **Le calendrier de tous les rendez-vous IONIS** dédiés aux CE et partenaires sociaux : une occasion privilégiée pour rencontrer les consultants IONIS.



Des rubriques générales pour en savoir plus sur

- ▶ **La retraite** : pour comprendre et préparer sa retraite, pour disposer en permanence de toutes les informations d'actualité dans ce domaine.
- ▶ **La prévoyance et la santé** : tout sur les garanties pour protéger les salariés.
- ▶ **L'épargne** : pour tout savoir sur les formules qui peuvent être mises en place dans l'entreprise (épargne salariale...)

Notre comité d'ALEXPREV à l'honneur
Le Guide Prévoyance collective 2008 des Comités de l'épargne est à l'honneur
ALEXPREV, solution dédiée aux entreprises de moins de 40 salariés - votre offre
Santé reçoit un Avis positif et votre offre Prévoyance le Label d'Excellence.

Consultez le site comité d'entreprise

RETRAITE • PRÉVOYANCE • SANTÉ • ÉPARGNE SALARIALE • ÉPARGNE RETRAITE • ASSURANCE VIE • ACTION SOCIALE

Espace Clients

Particuliers Entreprises

Actualité

Service en ligne pour les retraités
Consultez dès à présent votre décompte de pensions et Rentrite IONIS.
Un service gratuit et socialement sécurisé.
Pour en savoir plus, cliquez ici

Dossiers

Les solutions d'épargne retraite
Consultez tout un traitement de retraite à titre individuel ou dans le cadre de l'entreprise.
Consultez notre dossier

Protection du capital
Avez-vous pensé à tout ?
Consultez notre dossier

IONIS Trésorerie IONIS Recrute Contactez-nous Références IONIS

© 2008 IONIS - Direction Générale - France

IONIS est l'un des principaux intervenants en matière de protection sociale, de rémunération différée et d'épargne.

- ▶ 9^{ème} groupe de retraite complémentaire ARRCO/AGIRC.
- ▶ Au 11^{ème} rang des institutions de prévoyance.
- ▶ 1^{er} intervenant paritaire en épargne salariale avec sa société de gestion financière **INTER EXPANSION**.

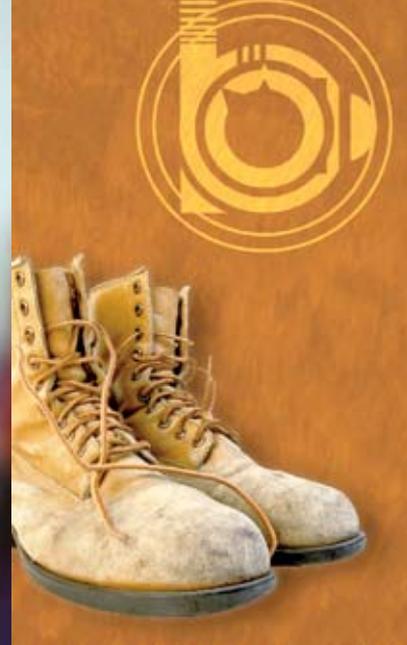
Siège social :
50, Route de la Reine - BP 85
92105 Boulogne Billancourt Cedex



L'activité des secteurs

BÂTIMENT

Classification
des **ETAM** du 19 octobre 2007



Le 12 juillet 2006, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a signé la convention collective nationale des ETAM du Bâtiment. Cette convention a été étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007 publié au Journal Officiel du 28 juin 2007. Elle est désormais applicable depuis le 1^{er} juillet 2007.

En complément de cette convention, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a participé activement à la négociation de la nouvelle classification qui la complète.

Nos revendications étaient claires, et exclusivement tournées vers le salarié : favoriser l'évolution des salariés tout en permettant la revalorisation de leurs minima dans les régions.

Pourquoi renégocier la classification?

Parce qu'elle en avait besoin !

Cet avenant doit réformer la classification des ETAM du Bâtiment jusqu'alors en vigueur. Auparavant, nous étions en présence d'une grille de classification de type PARODI¹ datant du 1^{er} juillet 1976.

Si, pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, une réécriture complète de la grille de 1976 est indiscutable, nous n'acceptons pas une simple transposition de la *Classification des ETAM des Travaux publics* de 2002.

1. PARODI :
Système de classification des emplois en fonction des caractéristiques de quelques emplois-repères. Les arrêtés PARODI de 1945 introduisent les coefficients.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est opposée aux classifications de type PARODI car leur rigidité freine l'évolution, et empêche la reconnaissance de la polyvalence.



L'activité des secteurs

C'est donc dans cette optique que nous avons apporté des modifications et des améliorations notables.

Les remarques et revendications de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC ont été longuement débattues et leur pertinence a été maintes fois reconnue.

Ce qui change de la classification TP

• La fin des divisions !

Nous avons régulièrement exprimé notre désapprobation quant à une division en deux groupes des ETAM du bâtiment.

En effet, pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC seul un regroupement de l'ensemble des ETAM était de nature à permettre une véritable opportunité d'évolution de l'ensemble des salariés quelque soit leur statut.

Cette revendication importante a été entendue puisque les ETAM du bâtiment sont regroupés en un seul bloc, sans distinguer les employés des techniciens et agents de maîtrise.

La nouvelle classification intègre également la reconnaissance de la licence professionnelle, laquelle était jusqu'alors totalement absente. Ainsi, un salarié titulaire d'une licence professionnelle sera classé au niveau E.

• Une période d'accompagnement

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC réfutait également l'idée d'une période d'accueil qui ressemblait dans sa rédaction plutôt à une période d'essai.

Cette revendication importante a été prise en compte puisque cette période d'accueil est désormais considérée et valorisée comme une véritable période d'accompagnement.

Il est ainsi écrit en toutes lettres que cette période ne constitue pas une période d'essai mais une période d'accompagnement du jeune dans son premier emploi.

Dans le même esprit, la classification prévoit également que l'entreprise devra désigner un correspondant chargé d'accompagner le jeune débutant au cours de cette période.

De plus, ces périodes sont systématiquement réduites voire totalement supprimées notamment lorsque le salarié demeure dans l'entreprise dans laquelle il a effectué son contrat d'apprentissage ou son contrat en alternance.

Cette réduction ou cette suppression pure et simple est systématique. Elles ne sont plus laissées au libre choix de l'entreprise comme c'était le cas pour la classification des ETAM des travaux publics.

L'activité des secteurs



• Le rôle des IRP

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a également mis en avant le rôle primordial que devaient jouer les institutions représentatives du personnel.

Ainsi, la *Classification des ETAM des travaux publics* ne prévoyait qu'une seule réunion entre le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et l'employeur. Cette réunion était de surcroît préalable à la mise en œuvre effective de la nouvelle classification. A cette occasion, l'employeur présentait l'orientation générale de l'entreprise pour le classement dans la nouvelle grille.

Il est désormais prévu qu'une seconde réunion se tiendra postérieurement à la mise en œuvre de la nouvelle classification afin d'en dresser le bilan. Elle aura lieu au plus tard le 31 décembre 2008.

• De la transparence !

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, il était également inconcevable que la notification du nouveau classement ne soit pas motivée par une explication claire et compréhensible pour le salarié.

La nouvelle rédaction prévoit désormais que l'employeur devra, pour tout salarié en faisant la demande, communiquer les éléments de compréhension nécessaires.

• Priorité à l'évolution

Nos revendications relatives à l'évolution de carrière des ETAM ont également abouti à de nombreuses améliorations.

La classification prévoit un entretien individuel au moins biennal avec sa hiérarchie devant permettre une réelle évolution professionnelle des salariés.

Lorsque le salarié demandera cet entretien, sa demande devra obligatoirement être prise en compte dans un délai de 3 mois.

De même, à la différence de la classification des ETAM des travaux publics, le comité d'entreprise, ou à





L'activité des secteurs

défaut les délégués du personnel devront être informés au moins tous les deux ans d'un bilan des entretiens individuels.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC avait également mis en exergue une rédaction ambiguë et complexe concernant le classement d'un salarié exerçant occasionnellement les tâches relevant d'un niveau supérieur. La nouvelle formulation issue de la négociation est désormais plus claire et plus concrète.

- **Les salaires à revaloriser**

Enfin, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC n'a eu de cesse de rappeler que les ETAM du bâtiment devaient également voir leur professionnalisme et leurs compétences reconnues à travers leur rémunération ; celles-ci étant négociées régionalement.

L'accord prévoit préalablement à toutes négociations régionales que la valeur du salaire mensuel minimum (valeur octobre 2007) ne pourra être inférieure à :

NIVEAU A : 1 300 € /// NIVEAU H : 2 320 €

Bien évidemment notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC ne considère pas ces valeurs de rémunération minimale comme un aboutissement. Elles doivent être néanmoins considérées comme un premier pas vers une reconnaissance de la pénibilité de nos emplois.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC continuera, après cette impulsion, à se battre pour la reconnaissance du travail manuel et de sa pénibilité, et pour des rémunérations décentes !

Elle demeurera vigilante, au côté de chaque ETAM, pour que l'application de la nouvelle classification n'entraîne aucune dérive contraire aux intérêts des salariés. •

Le calendrier prévu est le suivant :

- Négociations régionales de salaire : du 1^{er} novembre 2007 au 31 janvier 2008
- Entrée en vigueur le 1^{er} février 2008





CARRIÈRES & MATÉRIAUX

Pierre qui roule...

L'actualité de ce secteur porte, comme dans le bâtiment, sur l'application d'une nouvelle grille de classification. Notre délégation BATI-MAT-TP CFTC fait état d'une accalmie dans la tourmente des négociations, et une ouverture semble possible dans la négociation d'une classification favorable aux salariés des carrières et matériaux.

Rappelons que ce secteur voit la mise en place d'une classification avec une grille basée sur des critères classants, et qui s'éloigne une bonne fois pour toutes de l'inéquité d'une grille de type PARODI¹.

Des salaires à porter plus haut

Pour le moment, les propositions des employeurs sur les salaires sont à nos yeux insuffisantes. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, qui a fait de la hausse du pouvoir d'achat une de ses priorités, se refuse à négocier des minima salariaux en-dessous de 1400€ bruts par mois.

De l'importance de la formation syndicale

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC souhaite monter la prise en charge des salaires par l'employeur à sa valeur maximale, soit 0,08/1000 de la masse salariale. Le congé pour formation économique, sociale et syndicale (CFESS) est un droit pour tous les salariés.

La question de l'ancienneté

Les propositions des employeurs quant à la nouvelle classification tendent à faire disparaître la prime d'ancienneté. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, c'est inadmissible, en particulier pour les nouveaux entrants qui ne bénéficient d'aucune récompense pour leur fidélité. C'est pourquoi nous revendiquons la compensation de la prime d'ancienneté, soit en la remplaçant par une autre prime qui reflète la fidélité des salariés, soit par un versement supplémentaire au salaire. •

1. PARODI : Système de classification des emplois en fonction des caractéristiques de quelques emplois-repères. Les arrêtés PARODI de 1945 introduisent les coefficients.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est opposée aux classifications de type PARODI car leur rigidité freine l'évolution, et empêche la reconnaissance de la polyvalence.



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



Congé de
Formation
Economique.
Sociale et
Syndicale

Nom : Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

Nom de votre entreprise :

☎ travail : ☎ domicile :

Les activités **SOCIALES & CULTURELLES** du comité d'entreprise



Le Code du travail ne propose pas de liste qui limite le nombre des activités sociales et culturelles qu'un CE a les moyens de mettre en place. Ce n'est pas pour autant que tout est possible ! Le monopole de gestion des activités détenu par le CE ne l'autorise pas à prendre toutes les latitudes pour les mettre à disposition des salariés.

1 Qu'est-ce qu'une activité sociale et culturelle ?

- ◆ Aucune définition légale n'encadre la notion d'activité sociale et culturelle. Au mieux, l'article R. 432-2 du Code du travail propose-t-il une liste indicative des activités que peut mettre en place un CE.

Un encadrement jurisprudentiel

C'est au travers de la jurisprudence qu'est entrée en vigueur la première définition d'une activité sociale et culturelle, qui correspond alors à « *toute activité non obligatoire légalement, quels que soient sa dénomination, la date de sa création et son mode de financement, exercée principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise, sans discrimination, en vue d'améliorer les conditions de collectives d'emploi, de travail et de vie du personnel au sein de l'entreprise.* » [Cass. Soc., 13 nov. 1975, n°73-14.848].

Une activité sociale et culturelle est donc :

- non obligatoire, rien ne contraint l'employeur à mettre en place une activité sociale et culturelle
- orientée vers les salariés, elle peut bénéficier à la fois aux personnes liées par contrat à l'entreprise, comme à leur famille ou même aux anciens salariés
- une façon d'améliorer les conditions de travail, et c'est pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC l'objectif principal du CE.

QUE CHOISIR ? COMMENT LES GÉRER ? COMMENT LES FINANCER ?... LES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES GÉRÉES PAR LE COMITÉ D'ENTREPRISE OU D'ÉTABLISSEMENT SONT VASTES ET STRICTEMENT ENCADRÉES. NOTRE FÉDÉRATION BATI-MAT-TP CFTC RÉUNIT LES DÉFINITIONS ET MODALITÉS QUI ENTOURENT LES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES.





Fiche technique - Les activités sociales et culturelles du CE

La liste proposée par le Code du travail [R. 432-2] :

« 1^o Des institutions sociales de prévoyance et d'entraide telles que les institutions de retraites, les sociétés de secours mutuels ;

2^o Les activités sociales et culturelles tendant à l'amélioration des conditions de bien-être, telles que les cantines, les coopératives de consommation, les logements, les jardins ouvriers, les crèches, les colonies de vacances ;

3^o Les activités sociales et culturelles ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive ;

4^o Les institutions d'ordre professionnel ou éducatif attachées à l'entreprise ou dépendant d'elle, telles que les centres d'apprentissage et de formation professionnelle, les bibliothèques, les cercles d'études, les cours de culture générale et d'enseignement ménager ;

5^o Les services sociaux chargés :

a) de veiller au bien-être du travailleur dans l'entreprise, de faciliter son adaptation à son travail et de collaborer avec le service médical de l'entreprise ;

b) de coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par le comité d'entreprise et par le chef d'entreprise ;

6^o Le service médical institué dans l'entreprise. »

D'autres activités culturelles et sociales peuvent compléter cette liste, et notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC recommande à ses militants de négocier des dispositions facilitant le contact entre salariés et renforçant les liens entre eux.

C'est le cas :

- des événements collectifs : rencontres sportives, repas et/ou arbre de Noël, tombolas...

- des sorties : voyages, excursions, loisirs...

- des initiatives culturelles : bons de réduction pour le cinéma, bibliothèque...

D'autres activités peuvent avoir un objectif pratique autant que social : restaurant d'entreprise, permanence juridique, dotations en espèces ou en nature pour les familles défavorisées...

À RETENIR

Le service de santé au travail est considéré comme une activité sociale du CE, il n'a donc aucun caractère obligatoire pour l'employeur.





2. Comment financer les activités ?

- ◆ Les activités sociales et culturelles sont essentiellement financées par une contribution versée chaque année par l'employeur. Celle-ci est calculée sous la forme de divers minima, mais aucune limite maximale n'est imposée.

L'employeur est-il obligé de verser la contribution ?

D'après le Code du travail et son article L. 432-9, la contribution annuelle de l'employeur se calcule en fonction des activités sociales et culturelles qui avaient cours dans l'entreprise avant la création du comité d'entreprise ou d'établissement. Dans le cas où l'entreprise ne versait pas de sommes aux activités sociales et culturelles, l'employeur n'est pas tenu de verser une contribution. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC recommande d'obtenir le versement de la contribution par accord.

Comment calculer la contribution patronale ?

Le Code du travail ne prévoit pas de taux de calcul de la contribution, mais trois minima, que l'employeur est tenu de respecter. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que, les salariés bénéficiant de la mesure la plus favorable pour eux, l'employeur est tenu de verser le montant le plus élevé.

1°) Minimum en valeur absolue

Le montant de la contribution patronale ne peut pas être inférieur à la somme des dépenses annuelles attribuées aux œuvres sociales de l'entreprise au cours de la meilleure année parmi les trois années précédant la création du CE.

2°) Minimum en valeur relative

Le minimum en valeur absolue s'applique de façon relative lorsque l'effectif de l'entreprise a baissé : la contribution baisse alors d'autant.

3°) Minimum en pourcentage

Le pourcentage de la contribution de l'employeur par rapport aux salaires payés doit être supérieur au pourcentage de l'année de référence. Les salaires entrant dans le calcul sont exprimés en brut, et comprennent tous primes et éléments de rémunération.



Comment est versée la contribution ?

La contribution est annuelle, mais son versement peut être fractionné selon les besoins du comité d'entreprise ou d'établissement, tels que prévus dans son programme, et dans son fonctionnement.



À RETENIR

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC recommande, dans la mesure du possible, de négocier des accords d'entreprise plus favorables que la loi.



3 Comment gérer les activités ?

◆ La gestion des activités sociales et culturelles est un monopole du comité d'entreprise ou d'établissement, mais celui-ci peut choisir de ne les gérer qu'en partie, ou de déléguer la totalité de la gestion.

La gestion directe du CE

Selon l'article R. 432-3 du Code du travail, le CE est en charge de « *la gestion des activités sociales et culturelles de toute nature [...] et qui n'ont pas de personnalité civile, à l'exception des centres d'apprentissage et de formation professionnelle.* »

Mais cette gestion n'est pas nécessairement du ressort des membres du CE, qui peuvent en déléguer la responsabilité à :

- une commission spéciale composée de membres appartenant au personnel de l'entreprise, et présidée par un membre du comité
- une ou plusieurs personnes morales ou physiques désignées par le CE, rémunérées ou non pour leur action, ou à des organismes créés pour l'occasion par le CE : dans ce cadre, l'entreprise peut elle-même intervenir en tant que personne morale. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC interpelle ses militants sur la possibilité de se faire aider par une association créée par un syndicat, du moment que l'attribution des activités n'est pas discriminante pour les salariés non syndiqués.

La participation à la gestion

Selon l'article R. 432-3 du Code du travail, le CE peut participer à la gestion d'activités qui possèdent la personnalité civile, à condition de créer une personne morale (société, association...) chargée de les animer.

La parité est indispensable, selon le Code du travail, article R. 432-5 :

« *Les conseils d'administration ou, à défaut, les organismes de direction des institutions sociales prévues à l'alinéa 2 de l'article R. 432-3 ainsi que les commissions de contrôle ou de surveillance de ces institutions, s'il en existe, doivent être composés au moins par moitié de membres représentant le comité d'entreprise qui peuvent être choisis en dehors du comité et désignés, de préférence, parmi les adhérents ou les bénéficiaires des dites institutions.* »

Le contrôle de la gestion

Toujours selon l'article R. 432-3 du Code du travail, le CE est en mesure de contrôler la gestion :

- « *des sociétés de secours mutuels et des organismes de sécurité sociale établis dans l'entreprise*
- *des activités sociales et culturelles ayant pour objet d'assurer au personnel de*





l'entreprise des logements et des jardins ouvriers

- les centres d'apprentissage et de formation professionnelle. »

Cette gestion contrôlée est très encadrée. Ainsi, il est nécessaire, selon l'article R. 423-6 du Code du travail :

- que le CE désigne deux représentants dans les conseils d'administration des organismes concernés, « *choisis de préférence parmi les participants desdites institutions* »

- que dans ce cadre, ces représentants « *assistent à toutes les réunions desdits conseils et commissions ; (que) l'un d'eux assiste à toutes les réunions du bureau* »

- que le CE soit « *obligatoirement consulté avant toute décision relative, soit à la modification des statuts de l'institution, soit à la création d'œuvres nouvelles, soit à la transformation ou à la suppression d'œuvres existantes* »

- que l'avis du CE soit annexé pour toute décision soumise « *au contrôle ou à l'approbation de l'administration* », sous peine de voir le comité s'opposer à leur mise en œuvre.

Et dans le cas de plusieurs structures ?

- Un comité d'établissement peut déléguer la gestion de ses activités sociales et culturelles à son comité central d'entreprise, par simple accord collectif d'entreprise.

- Lorsqu'il s'agit de plusieurs entreprises qui souhaitent mettre en commun leurs activités sociales et culturelles, les comités d'entreprise peuvent créer un comité interentreprises pour se charger de la gestion des activités. Celui-ci est composé de :

- son président, qui est un représentant désigné par les chefs d'entreprise et qui peut se faire assister d'un ou deux suppléants

- deux représentants de salariés par comité, dans la limite de 12 sauf accord collectif d'entreprise ou dérogation de l'inspecteur du travail

- Une association ou une société peut également assurer la gestion des activités sociales et culturelles, pourvu qu'elle regroupe les comités des entreprises qui souhaitent mettre en commun leurs moyens. •



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**

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 151,67 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 dans le BTP.

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 1020,40 € à 1117,57 €	De 1117,57 € à 1845,88 €	De 1845,88 € à 10356 €
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
Montant de l'allocation	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

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 déménagement

Montant pour 3 enfants : 897,89 €
Montant pour 4 enfants : 972,71 €
Majoration par enfant au-delà du 4 ^e : 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

Je 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 : octobre 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
4^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