

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

SOMMAIRE

Editorial

Patrick DEL GRANDE

> page 3

EN COUVERTURE

Pénibilité :
plus que jamais
d'actualité

> page 5

LE POING SUR LA TABLE

Exigez votre
cantonnement !

> page 10

L'ACTUALITÉ DE LA CONSTRUCTION

La section Terreal

> page 15

ÉLECTIONS

> page 18

L'ACTIVITÉ DES SECTEURS

> page 21

FICHE TECHNIQUE

Préparez votre NAO

> page 24

Infos pratiques Adhésion

> page 27

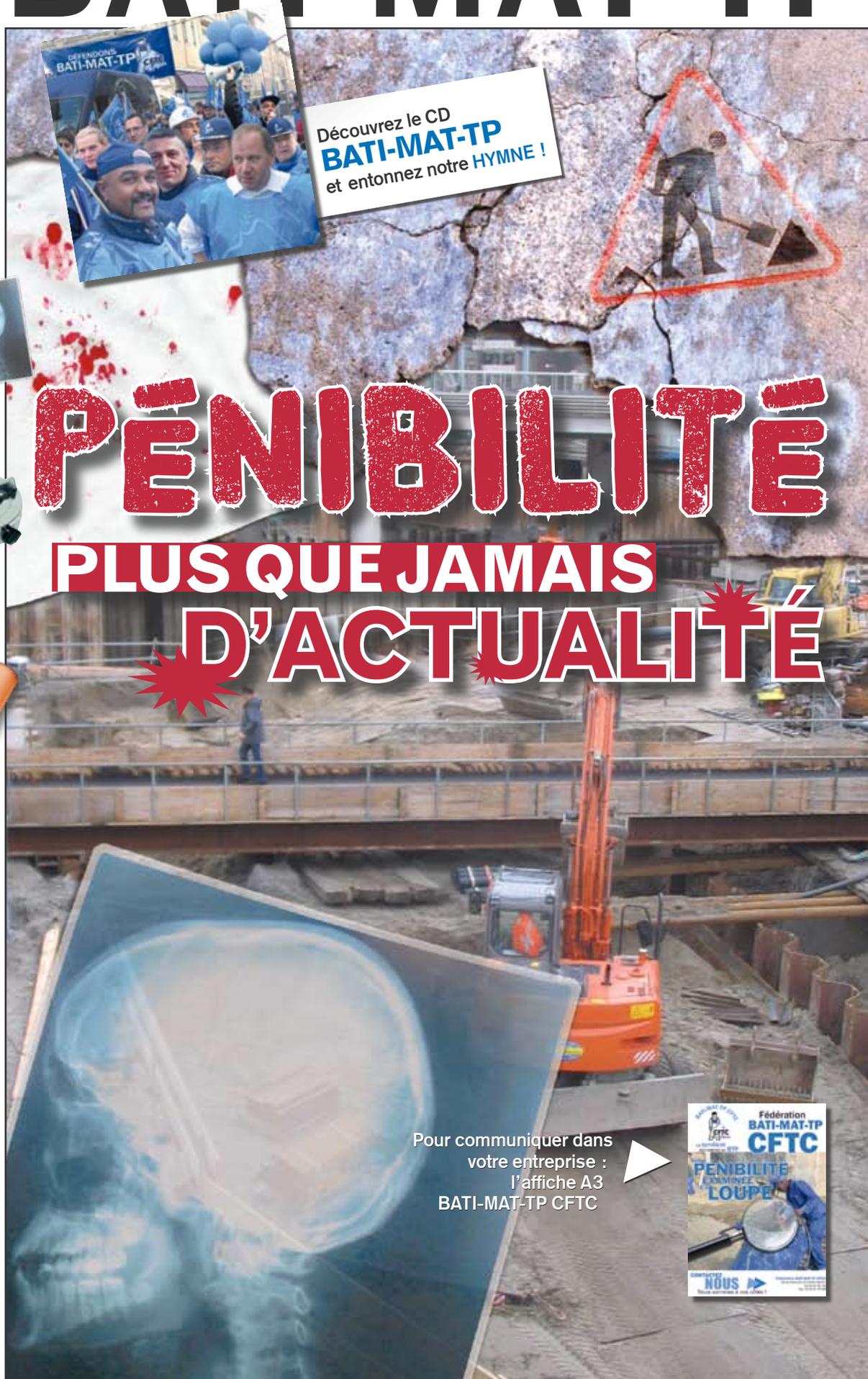
Echo
BATI-MAT-TP

Journal d'information
trimestriel de l'APDS

ISSN : 1955-5105

12/ FÉVRIER 2008

0,5 €



Découvrez le CD
BATI-MAT-TP
et entonnez notre **HYMNE !**



PÉNIBILITÉ

PLUS QUE JAMAIS

D'ACTUALITÉ

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



**Vous êtes fier de votre métier,
nous sommes fiers de vous protéger**



ZN 0066 - 00/2007 - Orléans Photo F. Fraumet

**RETRAITE PRÉVOYANCE SANTÉ
ASSURANCES ÉPARGNE
ACTION SOCIALE VACANCES**



www.probtp.com

L'assurance d'un avenir solide

EDITORIAL

de Patrick DEL GRANDE

MON COUP DE GUEULE POUR LA PLANÈTE

En ce début d'année, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, comme tous les salariés, est préoccupée par le pouvoir d'achat et la terrible hausse des prix non prise en compte à sa juste mesure, mais également par les effets de la pollution.

Non, je ne suis pas un spécialiste, mais quelques observations me mettent en alerte : une promenade dans le massif du Mont Blanc montre à quel point le réchauffement peut avoir des incidences ! Des glaciers comme « les Bossons » ou la « Mer de glace » ont reculé de plusieurs centaines de mètres en seulement quelques années. A l'opposé, la Mer du Nord a une couleur qui n'incite vraiment plus à la baignade !

Des initiatives sont prises au niveau international ; c'est le cas du protocole de Kyoto. Cette convention des Nations Unies sur le changement climatique est pavée de bonnes intentions. Malheureusement, n'étant pas suivie par tous les pays ses effets restent bien limités. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC déplore que beaucoup de nations se refusent à sacrifier un peu de leur croissance à l'écologie et continuent à augmenter massivement leurs rejets. Les Etats-Unis, l'Australie et bien d'autres pays riches et pollueurs n'ont pas ratifié ce protocole. En fait, six pays industrialisés représentent à eux seuls plus de la moitié de la pollution mondiale.

Est-ce juste ? Est-ce équitable ? Et où sont les responsabilités ?

Faisons-nous mieux en France ?

Assurément non.

Le Grenelle de l'environnement a suscité un intérêt justifié et a généré... des mesures. Les premières à être mises en œuvre concernant l'automobile et pour cause !

L'écopastille est entrée en application depuis le 1^{er} janvier. Qu'elle touche le 4x4 à la cylindrée exorbitante, la voiture de sport de 600 CV, ne m'émeut pas beaucoup (pourquoi les camionnettes, les gros véhicules d'occasion ne sont-ils pas concernés ?).

Qu'elle pénalise l'outil de travail ou le moyen de transport de ceux qui ont déjà du mal à boucler les fins de mois est vraiment plus difficile à comprendre. Les constructeurs ont visiblement été pris de court au point que leur offre est quasi inexistante pour des véhicules rejetant moins de 120 g de CO₂. Offre nulle pour une famille de 3 enfants ou plus. Non, la Smart, véhicule le plus propre n'est pas adapté... !

Comment ne pas s'étonner que tout soit axé sur les rejets de CO₂, alors que les particules pourtant bien nocives sont ignorées. Le FAP (Filtre A Particules) est une option payante qui devrait depuis longtemps être de série et gratuite. Que dire également de ces processions de milliers de poids lourds qui sillonnent nos routes consommant chacun entre 30 et 45 litres aux 100 ! Qu'est devenu le ferroutage ? Le chemin de fer pour les longs trajets, le camion pour les trajets courts et les livraisons locales. Cette voie est restée en panne tout comme celle de cette péniche qui visiblement sans fret arbore un panneau indiquant qu'elle transporte l'équivalent de 54 camions mais ne consomme que comme quatre.

Le transport fluvial a d'énormes possibilités non exploitées. Flexible, il contourne les points d'engorgement. Sûr, les acheminements sont ponctuels. De plus, nous avons avec nos fleuves, rivières et canaux, les infrastructures prêtes !!!

Ne parlons pas du transport aérien consommateur de kérosène par m³, de bateaux de plaisance à l'appétit démoniaque. Sujets tabous ?

L'eau enfin, ce produit qui devient de plus en plus rare, donc précieux, doit – notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a-t-elle besoin de le rappeler? – être ÉCONOMISÉ. Comment ne pas faire le parallèle entre cette pub qui nous demande de fermer le robinet pendant que l'on se brosse les dents et l'arrosage, ou plutôt, l'inondation de certains champs en été ; inondations qui n'épargnent ni les routes, ni les chemins alentours et qui vont jusqu'à assécher les ruisseaux et les petites rivières. Comment ne pas penser aux m³ gaspillés (nul ne connaît d'ailleurs exactement l'ampleur du phénomène) dans les fuites de canalisations mal entretenues par des distributeurs qui aujourd'hui nous font payer cette eau au tarif fort.

Je n'oublie pas qu'il faut résoudre une équation difficile, répondre aux besoins actuels tout en préservant l'avenir des générations futures, mais au travers de ces exemples ne pensez-vous pas que l'on fait payer fort, pour des économies de bouts de chandelles, à des citoyens qui d'une part subissent et d'autre part ne sont pas les plus riches ?

Ne pensez-vous pas que l'on ne s'est pas encore attaqué aux vraies causes ?

Oui au principe « pollueurs-payeurs » mais appliqué de manière universelle et avec justice. Des solutions viables et équitables existent !

Votre président,
Patrick DEL GRANDE



En couverture

PÉNIBILITÉ

plus que jamais d'actualité !

L'enquête¹, réalisée les 21 et 29 septembre par l'institut BVA pour le compte de l'OPPBTP², est un document de 9 pages qui retranscrit en statistiques les opinions des salariés sur la pénibilité au travail. L'étude met en parallèle les avis d'actifs (des secteurs privés et publics) et ceux d'un échantillon représentatif de 107 salariés du BTP qui se sont prêtés au jeu. Ce que nous révèle l'enquête est édifiant, et ne fait que confirmer la pertinence des revendications de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC.

Les secteurs pénibles

• L'enquête

Elle précise que, dans l'esprit des salariés (70%) et plus encore dans celui des salariés du BTP (85%), le BTP est le secteur le plus pénible, loin devant la restauration/hôtellerie (respectivement 55 et 47%). A noter qu'à cette question, deux réponses étaient possibles.

• Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC

Que l'opinion publique sache que le BTP est un secteur pénible est une bonne chose pour sa reconnaissance dans les faits. Cependant, comme nous le constatons trop souvent durant les négociations, cela ne suffit pas aux employeurs à tirer des leçons efficaces.

L'évolution des conditions de travail et le jugement sur la prévention dans son entreprise

• L'enquête

Elle indique que 55% des salariés en général pensent que les conditions de travail se dégradent. Seuls 20% des salariés estiment qu'elles s'améliorent.

S'agissant des salariés du BTP, 48% disent que les conditions de travail se sont dégradées, contre 21% qui pensent qu'elles se sont améliorées.



UNE ENQUÊTE¹ BVA POUR L'OPPBTP² VIENT DE PARAÎTRE, QUI RÉVÈLE LES OPINIONS DES SALARIÉS SUR LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL. NOTION-CLÉ DE CETTE ENQUÊTE : LA PÉNIBILITÉ, QUI RESTE AU CŒUR DES INQUIÉTUDES DES SALARIÉS DU BTP. NOTRE FÉDÉRATION BATI-MAT-TP CFTC ATTEND DES DIRIGEANTS QU'ILS TIRENT LES VRAIES CONCLUSIONS DE CETTE ENQUÊTE : POUR LES SALARIÉS, LA PÉNIBILITÉ IMPLIQUE PLUS QU'UNE PRÉVENTION, ELLE MÉRITE COMPENSATION.



¹ Enquête pénibilité – Opération 100 minutes pour la vie.

² Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics.

76% des salariés interrogés prétendent que la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles dans leur entreprise est importante, contre 88% dans le BTP !

• **Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC**

Alors que le secteur du BTP est le plus pénible, ses salariés sont plus optimistes en ce qui concerne l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques professionnels. Il faut dire que notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a pris le problème de la pénibilité à bras le corps, et a contribué à de nombreux projets visant à mettre en place des conditions de sécurité optimales.

Les avancées techniques ont permis de réduire les contraintes physiques rencontrées au quotidien par les salariés de la construction, et les accidents. Mais le savoir-faire est très important dans le BTP, et requiert beaucoup de manipulations, parfois dangereuses. L'intervention humaine étant primordiale, la pénibilité ne peut pas être éliminée. C'est pourquoi notre

Fédération BATI-MAT-TP CFTC milite activement pour que les seuls moyens techniques (qui remplissent aussi des objectifs de rentabilité pour les employeurs) ne soient pas la seule réponse à la pénibilité.

En outre, manipuler des objets lourds, des produits dangereux ou des machines spécifiques présente des risques que seuls le savoir-faire et la formation rendent moins présents. C'est pourquoi notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC se bat pour redonner au travail manuel toute sa valeur par :

- la reconnaissance de l'expertise des salariés (salaire, primes liées à la spécificité de certaines manipulations, au risque encouru...)
- le financement de la transmission du savoir (rémunération du tutorat, participation soutenue des employeurs au financement de la formation...)
- la récompense de la polyvalence à travers la formation (évolution, autonomie, salaire...)



Les facteurs de pénibilité

• L'enquête

Alors que pour une majorité de salariés (53%) les risques d'accidents et l'exposition à des produits dangereux sont le facteur le plus élevé, les salariés du BTP affirment à 65% que ce sont les efforts physiques prolongés qui sont les plus éprouvants, bien loin devant les produits dangereux (54%) et le fait de travailler dans un espace inconfortable (52%). A noter que 3 réponses étaient possibles à cette question.

Dans leur travail, les salariés du BTP rencontrent, pour 62% d'entre eux, ce problème d'efforts physiques prolongés au quotidien. 57% de ces mêmes salariés interrogés placent le fait de travailler dans un espace inconfortable en deuxième facteur.

En revanche, une majorité (52%) de salariés tous secteurs confondus rencontrent dans leur quotidien une pénibilité due aux responsabilités importantes.

• Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC

La pénibilité revêt plusieurs visages, aussi bien physiques que moraux. Dans le BTP, ce sont les conditions physiques qui sont les premières touchées par l'harassant travail sur chantier. Il est convenu pour tous les salariés (on pourrait même étendre à toute la population), que la plus grande pénibilité relève de facteurs physiques.

L'inconfort de la situation de travail (vibrations, sons, froid...) est au cœur des préoccupations de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, qui milite pour la généralisation d'équipements de protection individuels de qualité et sans frais pour les salariés. Malheureusement, il faut se battre pour que les salariés puissent obtenir des lunettes et des gants de protection lorsqu'ils manipulent du ciment (en fabrication comme en pose) ou des masques pour se protéger des particules de bois, particulièrement dangereuses pour la santé. Pire, certaines sections ou représentants BATI-MAT-TP CFTC nous ont fait part de leur révolte quand leur entreprise leur a proposé... de payer une partie de leur équipement !



Les actions à mener

- Renforcer la prévention, pas seulement par l'achat de matériel, qui, rappelons-le, tient autant de la recherche de la rentabilité que de la sécurité ! Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC insiste sur le fait qu'il faut également renforcer le pouvoir des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), leur donner les moyens de faire appliquer des mesures de protection réglementaires efficaces, de former les salariés aux premiers secours. D'après l'enquête, 72% des salariés du BTP questionnés pensent que la présence, dans leur entreprise, de salariés capables d'effectuer les gestes de premier secours est indispensable, alors que seuls 41% d'entre eux sont capables de donner les premiers soins. Pourtant, 85% de ces mêmes salariés se disent prêts à participer à une formation de secourisme.

La sensibilisation se heurte à un problème de taille : le manque d'informations dans les petites et très petites entreprises, majoritaires dans le BTP. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC met en place des formations à l'usage de ses militants et représentants dans ces petites structures, ce qui leur permet :

- d'être mis au courant des obligations de l'employeur en matière de sécurité
- d'échanger leurs expériences
- de coordonner leurs efforts dans l'amélioration de leur sécurité.

Nous vous invitons à contacter notre service formation pour en savoir plus et réserver votre participation : 03 83 67 48 78.

- Faire reconnaître la pénibilité par le salaire ! La pénibilité peut être prévenue, c'est un fait. Mais elle ne peut pas être éliminée. C'est un facteur qui doit être compris dans le salaire des travailleurs qui vivent au quotidien dans le risque, et ils sont nombreux !

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC revendique un salaire minimal de 1400€ par mois.

- Anticiper les effets de la pénibilité. Pour les salariés qui ont la chance de rester aptes une fois dépassé le seuil des 50 ans, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC demande que leur soit offerte la possibilité de partir en retraite anticipée.



D'après une étude CASIM¹ réalisée par l'inspection médicale du travail de Haute-Normandie auprès de ses médecins du travail, sur 668 personnes de plus de 50 ans déclarées inaptes, 63% sont sorties du marché du travail, dont 210 en invalidité II et III !

Selon cette même étude, 21% des salariés atteints de troubles musculo-squelettiques sont des salariés de la construction.

Depuis la loi de 2003 réformant le régime des retraites, des négociations nationales et interprofessionnelles ont pour objet la prise en compte de la pénibilité sur la période de cotisation. Quatre années plus tard, les patrons bloquent toujours les négociations. Ils ne veulent rien entendre, rien concéder.

Malgré quantité d'études sur le sujet, la pénibilité peine à agir sur les consciences patronales. Il faut toute la ténacité de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC pour arracher aux représentants des employeurs des avancées au niveau de la branche, au niveau local. En 2006, nous déplorons encore 158 décès rien que dans le BTP et près de 9500 accidents avec incapacité permanente (chiffres Cnam). Quel sera le tirage de la loterie pour 2007 ?

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC refuse de baisser les bras, et juge inacceptable de rémunérer au Smic un salarié qui a, sur ses 40 années de carrière, plus de chance qu'ailleurs de mourir en faisant son travail. •

¹ *Caractéristiques des situations conduisant à l'inaptitude médicale*, par le Dr Blandine DEVAUX, publiée lors des 29^e journées nationales de santé au travail 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

Le poing sur la table

EXIGEZ votre CANTON- NEMENT !



LES CANTONNEMENTS, CES ROULOTTES QUI ACCOMPAGNENT LES OUVRIERS SUR LEURS CHANTIERS, SONT UNE OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR. POURTANT, RARES SONT LES CHANTIERS QUI EN ONT UN. LES ENTREPRISES NÉGLIGENTES ONT TOUJOURS LA « BONNE EXCUSE » QUI LES DÉCULPABILISE : UN CHANTIER TROP COURT, PAS DE MOYEN DE TRACTION À DISPOSITION... PAS D'ARGENT ! ON VOIT DE TOUT ET DE N'IMPORTE QUOI, ET DISTINGUER LE VRAI DU FAUX, LA LÉGALITÉ DE L'ILLÉGALITÉ, DEMANDE BEAUCOUP DE PERSPICACITÉ AUX SALARIÉS.

NOTRE FÉDÉRATION BATI-MAT-TP CFTC RAPPELLE CE QU'IL CONVIENT DE FAIRE OU NE PAS FAIRE.

C'est avant tout sur les petits chantiers que l'absence de « bungalows » se fait le plus sentir. Et quand les chantiers ont un cantonnement, il n'est pas dit que ce dernier propose le confort hygiénique minimal. D'expérience, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC sait qu'il arrive que les salariés urinent dans des seaux, faute de toilettes (fonctionnelles ou pas) à disposition sur leur chantier. « Comment faire ? témoigne un ouvrier, si on travaille pour un particulier, on peut toujours s'arranger pour utiliser ses toilettes, mais dans le cas de chantiers plus gros ? »

Lors de leur pause repas, il n'est pas rare de voir des ouvriers casser la croûte dans leur camion, leur voiture... Ou sur l'échafaudage de la façade qu'ils sont en train de rénover ! Hiver comme été !

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, c'est inadmissible ! La présence d'un cantonnement est **obligatoire** sur tous les chantiers sans exception, et nos représentants au comité d'hygiène, de santé et des conditions de travail se battent pour faire appliquer des conditions d'hygiène respectueuses de la loi. Chaque salarié peut donc réclamer des mesures d'hygiène décentes, comme le code du travail le précise dans son article R232-2 : « Les employeurs doivent mettre à la disposition des travailleurs les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment des vestiaires, des lavabos, des cabinets d'aisances et, le cas échéant, des douches. » Et c'est une obligation quelles que soient la taille et la durée du chantier !

Les obligations de l'employeur

Elles dépendent de la durée d'activité du chantier, comme indiqué dans la directive du 8 janvier 1965.

Cas d'un chantier de moins de 4 mois

- **Vestiaire**

« Ce local doit être convenablement aéré et éclairé, et suffisamment chauffé pendant la saison froide. »



*Il doit être tenu en état constant de propreté et nettoyé au moins une fois par jour.
Il est interdit d'y entreposer des produits ou matériels dangereux ou salissants ainsi que des matériaux.*

Il doit être pourvu d'un nombre suffisant de sièges.

Lorsque l'exiguïté du chantier ne permet pas d'équiper le local d'armoires-vestiaires individuelles en nombre suffisant, le local doit être équipé de patères en nombre suffisant ;

Pour les chantiers souterrains, le local doit être installé au jour. »

Article 187 de la directive du 8 janvier 1965

• **Eau**

« Les chefs d'établissement doivent mettre à la disposition des travailleurs une quantité d'eau potable suffisante pour assurer leur propreté individuelle. Dans les cas où l'eau courante est impossible, un réservoir d'eau potable d'une capacité suffisante doit être raccordé aux lavabos afin de permettre leur alimentation.

Dans les chantiers visés à l'alinéa premier de l'article 186¹ du présent décret, doivent être installés des lavabos ou des rampes, si possible à température réglable, à raison d'un orifice pour 10 travailleurs.

*Des moyens de nettoyage et de séchage ou d'essuyage appropriés, entretenus et changés chaque fois que nécessaire, doivent être mis à disposition des travailleurs. » **Article 189 de la directive du 8 janvier 1965***

« Les chefs d'établissement doivent mettre à la disposition du personnel de l'eau potable et fraîche pour la boisson, à raison de trois litres au moins par jour et par travailleur.

*Les conventions collectives nationales prévoient les situations de travail, notamment climatiques, pour lesquelles des boissons chaudes non alcoolisées doivent être mises gratuitement à la disposition des travailleurs. » **Article 191 de la directive du 8 janvier 1965***



¹ Les chantiers n'excédant pas 4 mois.

• **Restauration**

« Lorsque des travailleurs prennent leur repas sur le chantier, un local réfectoire doit être mis à leur disposition. Il doit être pourvu de tables et de chaises en nombre suffisant. Ce local doit disposer d'au moins un appareil permettant d'assurer le réchauffage ou la cuisson des aliments et d'un garde-manger destiné à protéger les aliments d'une capacité suffisante et, si possible, d'un réfrigérateur. Ce local doit être tenu en parfait état de propreté. »

Article 190 de la directive du 8 janvier 1965

• **Toilettes**

« Les cabinets d'aisances ne doivent pas communiquer directement avec les locaux fermés où le personnel est appelé à séjourner.

Ils doivent être aménagés de manière à ne dégager aucune odeur, être équipés de chasse d'eau et pourvus de papier hygiénique. Ils doivent être convenablement chauffés et être conformes aux dispositions des articles R. 232-5 à R. 232-5-9 pour l'aération.

Le sol et les parois sont en matériaux imperméables permettant un nettoyage efficace.



Le poing sur la table - Exigez votre cantonnement !



Les portes doivent être pleines et munies d'un dispositif de fermeture intérieure décondamnée de l'extérieur.

Il doit y avoir au moins un cabinet et un urinoir pour vingt hommes et deux cabinets pour vingt femmes. L'effectif pris en compte est le nombre maximal de travailleurs présents simultanément dans l'établissement. Un cabinet au moins doit comporter un poste d'eau.



Dans les établissements occupant un personnel mixte, les cabinets d'aisances sont séparés pour le personnel féminin et masculin. Les cabinets d'aisances réservés aux femmes doivent comporter un récipient pour garnitures périodiques.

L'employeur doit faire procéder au nettoyage et à la désinfection des cabinets d'aisances et des urinoirs au moins une fois par jour.

Les effluents sont évacués conformément aux règlements sanitaires.

Un arrêté des ministres chargés du travail et de la santé adapte les dispositions des alinéas 5 et 6 du présent article aux établissements mentionnés à l'article L. 792 du code de la santé publique et aux établissements de soins privés en fonction des conditions de travail particulières à ces établissements. » **Article R232-2-5 du code du travail**

Cas d'un chantier de plus de 4 mois

Sont ajoutées les dispositions suivantes :

• **Vestiaires**

« Les vestiaires collectifs et les lavabos doivent être installés dans un local spécial de surface convenable, isolé des locaux de travail et de stockage et placé à proximité du passage des travailleurs.

Si les vestiaires et les lavabos sont installés dans des locaux séparés, la communication entre ceux-ci doit pouvoir s'effectuer sans traverser les locaux de travail ou de stockage et sans passer par l'extérieur. Le sol et les parois des locaux affectés aux vestiaires et lavabos doivent permettre un nettoyage efficace.

Ces locaux doivent être aérés conformément aux dispositions des articles R. 232-5 à R. 232-5-9 et être convenablement chauffés.

Ils doivent être tenus en état constant de propreté.

Dans les établissements occupant un personnel mixte, des installations séparées doivent être prévues pour les travailleurs masculins et féminins. »

Article R232-2-1 du code du travail

• **Eau**

« Les lavabos sont à eau potable.

L'eau est à température réglable et est distribuée à raison d'un lavabo pour dix personnes au plus.

Des moyens de nettoyage et de séchage ou d'essuyage appropriés sont mis à la disposition des travailleurs ; ils sont entretenus ou changés chaque fois que cela est nécessaire. » Article R232-2-3 du code du travail

« Dans les établissements où sont effectués certains travaux insalubres et salissants et dont la liste est fixée par des arrêtés des ministres chargés du travail ou de l'agriculture, et, en tant que de besoin, du ministre chargé de la santé, après avis du Conseil supérieur de la prévention



Le papier toilette.

Un incontournable qui fait souvent défaut. Les salariés en sont souvent de leur poche.





des risques professionnels ou de la Commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail en agriculture, des douches doivent être mises à la disposition des travailleurs dans les conditions que fixent ces arrêtés.

Le sol et les parois du local affecté aux douches doivent permettre un nettoyage efficace. Le local doit être tenu en état constant de propreté.

La température de l'eau des douches doit être réglable.

Le temps passé à la douche est rémunéré au tarif normal des heures de travail sans être décompté dans la durée du travail effectif. »

Article R232-2-4 du code du travail

• Toilettes

« Les cabinets d'aisances ne doivent pas communiquer directement avec les locaux fermés où le personnel est appelé à séjourner.

Ils doivent être aménagés de manière à ne dégager aucune odeur, être équipés de chasse d'eau et pourvus de papier hygiénique. Ils doivent être convenablement chauffés et être conformes aux dispositions des articles R. 232-5 à R. 232-5-9 pour l'aération.

Le sol et les parois sont en matériaux imperméables permettant un nettoyage efficace.

Les portes doivent être pleines et munies d'un dispositif de fermeture intérieure décondamnable de l'extérieur.

Il doit y avoir au moins un cabinet et un urinoir pour vingt hommes et deux cabinets pour vingt femmes. L'effectif pris en compte est le nombre maximal de travailleurs présents simultanément dans l'établissement. Un cabinet au moins doit comporter un poste d'eau.

Dans les établissements occupant un personnel mixte, les cabinets d'aisances sont séparés pour le personnel féminin et masculin. Les cabinets d'aisances réservés aux femmes doivent comporter un récipient pour garnitures périodiques.

L'employeur doit faire procéder au nettoyage et à la désinfection des cabinets d'aisances et des urinoirs au moins une fois par jour.

Les effluents sont évacués conformément aux règlements sanitaires. »

Article R232-2-5 du code du travail

La pénibilité est déjà très présente dans la construction à cause des conditions de travail physiquement éprouvantes. Si on ajoute à cela le manque d'hygiène, et souvent même l'absence totale d'hygiène, on comprend vite à quoi font référence les salariés de chantiers lorsqu'ils parlent de « débrouillardise » ou de « système D ». Livrés à eux-mêmes, ils doivent s'arranger pour respecter entre eux un minimum d'hygiène en prévoyant leur propre « matériel ».

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC refuse ces principes, qui dévalorisent les métiers de la construction et sont rétrogrades sur un plan humain. Nous rappelons que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et à défaut les délégués du personnel, sont en mesure de faire respecter ce droit à disposer de locaux d'hygiène. L'inspecteur du travail doit être prévenu de toute infraction à la loi. •



La santé de chacun est trop importante pour qu'on la néglige. Refusez des conditions d'hygiène insuffisantes.

Prenez contact avec le service juridique de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC pour faire respecter ce droit !

**0383
674878**

Santé

Prévoyance

Epargne

Retraite

Action sociale



MALAKOFF

Acteur de la négociation collective dans l'entreprise, vous recherchez un partenaire à qui confier la gestion de votre protection sociale :

- solide par sa dimension et son histoire,
- indépendant et doté d'une structure paritaire.

Le Groupe Malakoff répond à vos attentes dans tous les domaines de la protection sociale complémentaire : la santé, la prévoyance, l'épargne, la retraite.

Géré par les partenaires sociaux, sans but lucratif, le Groupe Malakoff est indépendant de tout groupe financier. Par une information et des contacts réguliers, il assure une gestion transparente des contrats et des résultats.

Ainsi, le Groupe Malakoff est un partenaire majeur du dialogue social dans l'entreprise.

Pour tout renseignement, appelez :

Jean-Pierre Calvet

au 01 30 44 45 01

jpcalvet@groupemalakoff.com

La solidarité en mouvement

L'essentiel de la
construction

Section
BATI-MAT-TP CFTC
TERREAL
Un parcours sans tuile...



Echo BATI-MAT-TP : Terreal est ce qu'on appelle une « grosse boîte ». Combien compte-t-elle de salariés pour combien d'établissements ?

Grégory : Terreal est une entreprise qui rassemble 17 établissements français, pour environ 1900 salariés. Je fais partie du personnel de l'usine de La Bastide d'Anjou (le Ségala) dans l'Aude, qui compte 150 ouvriers.

E BTP : Depuis combien de temps la section BATI-MAT-TP CFTC Terreal existe-t-elle ?

Grégory : Elle a été créée en 2004 sur mon initiative, et s'est rapidement développée. En trois ans, nous avons multiplié par 10 le nombre de nos adhérents.

E BTP : C'est une progression exemplaire, compte tenu de la politique des entreprises du secteur et de l'environnement syndical de l'époque.

Grégory : Oui, l'entreprise ne comptait qu'un seul syndicat à l'époque. C'est la sympathie de nos militants, notre bonne humeur, et surtout notre respect qui nous a permis de nous dresser contre eux, alors que nous étions les outsiders.

E BTP : Qu'est-ce qui a donné aux salariés l'envie de rejoindre votre section BATI-MAT-TP CFTC plutôt que de faire confiance à un syndicat qu'ils connaissaient déjà ?

Grégory : C'est un ras-le-bol général qui a condamné l'autre syndicat. Trop de fausses promesses, pas assez d'actions... Au contraire, notre section BATI-MAT-TP CFTC Terreal s'investit, par la négociation ou l'action, mais ne reste pas inactive en jouant à la fois le jeu de la direction et le jeu des salariés. Ce n'est pas une position syndicale, ça. Nous, nous avons su prêter l'oreille aux attentes de nos collègues et leur offrir écoute et soutien.

TERREAL EST UNE ENTREPRISE
NATIONALE DE PRODUCTION
DE TERRE CUITE POUR
LA CONSTRUCTION. UN
SECTEUR MENÉ PAR DE
GROSSES ENTREPRISES, OÙ
LA NÉGOCIATION SE RÉVÈLE
SOUVENT DIFFICILE.

POURTANT, C'EST DANS
CETTE SOCIÉTÉ QUE DES
MILITANTS, SOUCIEUX
DE DIALOGUE SOCIAL
CONSTRUCTIF, ONT
ENTREPRIS DE CRÉER UNE
SECTION BATI-MAT-TP CFTC.

GRÉGORY BOURREL, DÉLÉGUÉ
SYNDICAL, RÉPOND À NOS
QUESTIONS.



E BTP : L'autre syndicat n'a pas dû se laisser faire et redoubler d'efforts pour faire de nouveaux adhérents. Comment ont-ils progressé ?

Grégory : Ils n'ont pas progressé, en fait. Pire, on leur a débauché leurs adhérents. Quand le produit n'est plus assez frais, « on change de crèmerie », comme dit le dicton. Les adhérents lassés de la mollesse de leur section syndicale, nous ont rejoint car nous sommes motivés et que nous apportons des idées de changement.

E BTP : Quelles sont les points sur lesquels insiste votre section BATI-MAT-TP CFTC Terreal pour améliorer les conditions de travail ?

Grégory : Notre section BATI-MAT-TP CFTC Terreal a déjà beaucoup fait, mais il reste du chemin à parcourir pour que tous les salariés puissent bénéficier d'un environnement de travail décent. Par exemple, les conditions climatiques sont un calvaire, pour nous qui travaillons en usine. Certains postes subissent des températures avoisinant les 45 à 50°C. Les salariés de ces postes courent un risque permanent d'hyperthermie, de déshydratation...



E BTP : Et quels sont vos objectifs de développement ?

Grégory : Notre section BATI-MAT-TP CFTC Terreal doit encore s'étendre, grossir pour préparer les élections prud'homales de 2008. Le projet Horizon 2008 nous met tous à contribution, et nous devons nous focaliser dessus.

L'activité des tuiles et briques est une autre facette des métiers de la construction. La pénibilité y est différente, mais elle y est tout aussi présente ! Le travail de sections syndicales actives et attentives aux besoins des salariés comme celui de la section BATI-MAT-TP CFTC Terreal est très important dans le développement de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC et de ses principes : le respect du salarié, la prise en compte de ses besoins, la revalorisation de son niveau de vie et la reconnaissance de la pénibilité de son travail.

Ce travail de terrain doit être relayé et amplifié, pour faire de chaque section BATI-MAT-TP CFTC une force de négociation dans son entreprise. Rester constructif dans son discours comme dans ses actions, c'est donner plus de chances aux salariés de voir leurs salaires augmentés, leur sécurité préservée, leurs conditions de travail améliorées. C'est le chemin que suit la section BATI-MAT-TP CFTC Terreal et nous l'en félicitons. Bon courage à eux. •



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 :

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 !

VINCI CONSTRUCTION 92

CE 1^{er} collègue
1 titulaire - 1 suppléant
2^e collègue
1 titulaire - 1 suppléant
3^e collègue
2 titulaires - 2 suppléants

DP 2^e collègue
1 titulaire
3^e collègue
2 titulaires - 2 suppléants

BERTOLANI

DU 1^{er} collègue
2 titulaires
2^e collègue
1 titulaire

RÉGIS VEYRET TP CARRIÈRE 24

DU 2 titulaires
2 suppléants

LAFARGE 16

CE 1^{er} collègue
2 élus

SANTERNE 40

DU 1^{er} collègue
1 titulaire - 1 suppléant

EIFFAGE TP MÉDITERRANÉE 30

CE 1^{er} collègue
4 titulaires - 4 suppléants
2^e collègue
1 titulaire - 1 suppléant

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

BATI-MAT-TP CFTC



CFTC
La Voie à Défendre
Le syndicat des salariés du BTP

ÉLECTIONS

... & FILS 54

ge
es - 2 suppléants
ge
re - 1 suppléant

SPIE EST 57

DP 1^{er} collège
1 suppléant

SPIE BATIGNOLLES EST 57

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

GRAVIÈRE DES ELBEN 68

DP Collège unique
2 titulaires - 2 suppléants

EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS

SIÈGE SOCIAL ARRAS 62

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

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

APPIA NORD DUNKERQUE 59

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

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

APPIA HAINAUT 59

CE 1^{er} collège
4 titulaires - 4 suppléants
2^e collège
2 titulaires - 1 suppléant

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

APPIA ARTOIS 62

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

DP 1^{er} collège
4 titulaires - 4 suppléants
2^e collège
Carence

APPIA NORD FRETIN 59

CE 1^{er} collège
2 titulaires - 2 suppléants
2^e collège
Carence

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

EIFFAGE STPV VOIE FERRÉE VALENCIENNE 59

DP 2^e collège
1 titulaire - 1 suppléant

ACOPLÂTRE 73

ificatif du n°11
1^{er} collège
1 titulaire - 2 suppléants
1^{er} collège
2 titulaires - 2 suppléants

ROVIA ALPES 73

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

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 de l'Entreprise

RETRAITES • 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 Rentier 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 les dossiers

Protection du capital
Avez-vous pensé à tout ?
Consultez les dossiers

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

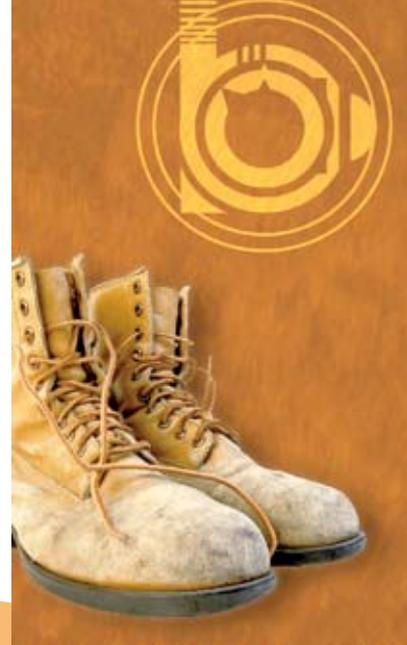
BÂTIMENT

Salaires 2008 : les cadres en perdition !

« La demande commence à diminuer ! » Voilà le discours que notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a entendu au cours des négociations des minima 2008 des IAC du bâtiment. Les entreprises du secteur embauchent moins de cadres. En conséquence, il semble logique, pour la délégation patronale et les délégations syndicales signataires, que les cadres ne bénéficient pas d'une revalorisation de leurs salaires supérieure à 3%.

En outre, les négociateurs de ce secteur refusent de passer d'une base de calcul de 169 heures à 151,67 heures ! Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, c'est tout simplement inadmissible.

Résultat des courses : la première valeur est portée à seulement 1605€, ce qui ne porte même pas aux deux tiers du plafond mensuel de la Sécurité sociale le salaire des cadres débutants. Rappelons qu'un cadre rémunéré au moins au plafond de la Sécurité sociale bénéficiera d'une retraite complémentaire plus favorable grâce aux dispositions de l'AGIRC. Pratiquer des minima inférieurs revient à priver les cadres des avantages auxquels ils ont droit.



Salaires 2007

A l'heure où la plupart des secteurs négocie la revalorisation des minima 2008, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC montre du doigt le retard que les représentants des employeurs du secteur de l'eau s'entêtent à ne pas vouloir combler.

Quelle utilité y a-t-il à négocier des minima pour l'année qui vient de s'écouler ? Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC trouve inadmissible ce procédé : les salariés ne vivent pas dans le passé, ils survivent au présent ! Revalorisons les salaires à temps et décentement !

Notre délégation BATI-MAT-TP CFTC, lors de la première réunion de négociation à la mi-novembre, a également souligné l'érosion des minima : depuis 2000, les salaires sont passés d'une valeur supérieur de 22% au SMIC, à seulement 2%. Bientôt, comme dans d'autres secteurs, ils seront négociés en dessous du SMIC. Nous refusons qu'un tel blocage soit mis en place, et demandons une vraie prise en compte de la hausse du coût de la vie !

L'activité des secteurs

Salaires : non, non, NON !

Malgré des revendications justifiées par la perte de pouvoir d'achat des salariés, notre délégation BATI-MAT-TP CFTC s'est heurtée à un blocage de la part des employeurs, acoquinés avec des organisations syndicales qui n'hésitent pas à dévaloriser le travail des salariés du secteur en nivelant les salaires par le bas.

Les propositions du collègue employeur sont restées scotchées au SMIC tout au long des trois tours de négociation, appuyées en cela par la faiblesse des minima des autres participants. L'un d'eux a même osé proposer des minima inférieurs aux propositions patronales à partir du coefficient 220 !

Une fois de plus, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est déçue par le manque d'implication des négociateurs dans la revalorisation du pouvoir d'achat des salariés.

Formation

Notre délégation BATI-MAT-TP CFTC tire un bilan positif des actions de formation depuis la mise en place de la loi dans la branche:

- le tutorat est suivi à 80% grâce à l'engagement de plus en plus fréquent des anciens
- 5 millions d'euros par an ont été dépensés en formation via le contrat de professionnalisation
- l'OPCA a plus de 50 millions d'euros de collecte
- le budget 2008 prévoit 2,3% de hausse.

Des efforts restent à faire cependant, pour favoriser encore l'accès des salariés aux dispositifs de formation :

- améliorer encore le suivi du tutorat
- prévoir des stages de proximité pour limiter les déplacements
- mettre en place une filiale d'ingénierie par la validation des acquis de l'expérience (VAE)
- publier une plaquette et un mini-guide pour sensibiliser les publics employeur et salarié.

CARRIÈRES & matériaux

SALAIRES 2008

Panneaux à base de BOIS

Comme chaque année, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC participe, en janvier et en mars, aux négociations pour revaloriser les minima de la branche. Cette année encore, nous ne négocierons que des salaires mensuels car nous refusons l'application de la rémunération annuelle garantie (RAG) que souhaitent les employeurs. Notre délégation BATI-MAT-TP CFTC appliquera les instructions fédérales et ne signera aucun accord inférieur à 1400€.



AMEUBLEMENT

Salaires 2008

Notre délégation BATI-MAT-TP CFTC a refusé de donner son accord à l'application des minima proposés par les employeurs, qui ne décollent pas du SMIC. Ce n'est pas le cas des deux autres organisations syndicales signataires, qui ont soutenu les patrons dans leurs actions de dévalorisation du pouvoir d'achat des salariés.

C'est inacceptable pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, qui pourtant a proposé des solutions judicieuses pour permettre aux salariés de la branche de vivre décemment :

- commencer la grille des minima à 1400 €
- revaloriser la prime d'ancienneté qui n'a pas été négociée depuis plus de 10 ans
- obtenir un 3/52^e de mois, contre 2/52^e actuellement

Temps de travail

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC dénonce la mise en place du temps partiel dans la branche, qui n'a pour finalité qu'une précarisation des salariés par la disparition des heures supplémentaires (et par voie de conséquence de leur majoration).

Malheureusement pour les salariés, cet accord a été ratifié par un syndicat peu regardant, qui pense sans doute qu'assouplir le temps de travail est bénéfique au salarié. Si en revanche il est conscient que cette souplesse est nuisible, on est en droit de se poser des questions sur l'intégrité morale et syndicale de cette organisation.

Parité

Un observatoire des métiers vient d'être constitué. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC profitera de cette création pour mettre en place une politique de contrôle de la parité hommes/femmes dans les entreprises, pour faire respecter la législation.

Formation

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC entend profiter des négociations à venir dans ce domaine pour ouvrir le droit individuel à la formation (DIF) à toutes sortes d'activités, et pas seulement à nos activités professionnelles.

Le manque d'information à disposition des salariés explique que le DIF ne rencontre pas le succès qu'il mérite : les salariés pensent à tort qu'il ne leur est ouvert que pour renforcer leurs acquis dans leur profession, alors qu'ils peuvent en profiter pour se reclasser, voire changer de métier !

NAUTISME

SALAIRES 2008

Les représentants des employeurs n'ont l'intention de faire aucune proposition de revalorisation de salaires. Leur volonté affichée de bloquer les négociations est, à leurs yeux, une « punition » adressée aux syndicats pour avoir refusé en bloc de signer la honteuse convention collective qu'ils nous ont proposée l'an dernier.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC ne baissera pas les bras face à ce chantage honteux, et n'hésitera pas à faire appel à l'Etat pour résoudre cette situation.



Préparez votre /////////////// NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE SE DÉROULE NORMALEMENT CHAQUE ANNÉE POUR FAIRE PROGRESSER LES REVENUS DES SALARIÉS. TRÈS PRÉSENTE DANS LES ENTREPRISES MOYENNES ET GRANDES, ELLE BRILLE PAR SON ABSENCE DANS LES ENTREPRISES DE MOINDRE TAILLE. DÉFAUT D'INFORMATION, DE REPRÉSENTATION EFFICACE... LES SALARIÉS SE POSENT DES QUESTIONS MAIS N'OSENT PAS TOUJOURS FAIRE VALOIR LEURS DROITS.

NOTRE FÉDÉRATION BATI-MAT-TP CFTC TESTE VOS CONNAISSANCES SUR LA NAO.

La négociation annuelle obligatoire se déroule normalement chaque année pour faire progresser les revenus des salariés. Très présente dans les entreprises moyennes et grandes, elle brille par son absence dans les entreprises de moindre taille. Déficit d'information, de représentation efficace... Les salariés se posent des questions mais n'osent pas toujours faire valoir leurs droits.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC teste vos connaissances sur la NAO.

La négociation annuelle obligatoire dépend de l'effectif.

FAUX. La NAO peut être mise en place quelle que soit la taille de la structure. La seule condition est que cette entreprise comporte au moins une section syndicale, car la négociation se déroule avec les délégués syndicaux.

Si l'entreprise a un effectif inférieur à 50 salariés et que la désignation d'un délégué syndical n'est pas possible, c'est le délégué du personnel qui négocie. Il est donc très important de pouvoir s'appuyer sur une force syndicale comme la Fédération BATI-MAT-TP CFTC, qui connaît et défend vos intérêts. En devenant candidat lors des élections, en votant ou en faisant voter BATI-MAT-TP CFTC, c'est la négociation qui en sort gagnante !

La négociation annuelle obligatoire peut répondre à des requêtes individuelles.

FAUX. La NAO établit des dispositions communes aux salariés d'une même entreprise. Les négociations individuelles ne relèvent d'aucune obligation annuelle.



La négociation annuelle obligatoire concerne tous les salariés de l'entreprise.

VRAI. Cependant, si cette entreprise est divisée en établissements, l'employeur peut demander que chaque établissement mette en place sa propre NAO.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC attire ses représentants sur le fait que cette action n'est possible que si les établissements en question possèdent au moins une section syndicale. Il est donc vital pour la négociation de constituer des sections dans chacun des établissements qui composent une grande entreprise.

La négociation annuelle obligatoire permet de négocier les salaires.

VRAI. Mais pas que ça ! La NAO est un outil mis à la disposition des sections pour revaloriser l'ensemble des revenus des salariés. C'est un instrument social qui permet de revaloriser le pouvoir d'achat global et d'améliorer les conditions de travail.

La NAO porte donc sur :

- les salaires effectifs, qui comprennent les salaires bruts, les primes, les indemnités de petits déplacements, les tickets restaurant, ...
- l'épargne salariale
- l'égalité professionnelle hommes/femmes, pour réduire les écarts de salaires, faire l'état des lieux des disparités sur l'accès à l'emploi, la promotion, les conditions de travail, la prise en compte de la vie de famille...
- les travailleurs handicapés, leur insertion professionnelle, les aménagements pour favoriser leurs conditions de travail, leur promotion...
- le régime de prévoyance
- tout sujet qui semble pertinent dans la vie de l'entreprise.



La négociation annuelle obligatoire se déroule chaque année.

VRAI. Comme son nom l'indique, elle doit avoir lieu dans un délai maximal d'un an après le début de la précédente négociation. C'est l'employeur qui doit convoquer les sections syndicales et leurs délégués.

Une seule réunion suffit pour négocier.

FAUX. Plusieurs réunions sont nécessaires. La première n'a pour objectif que de préparer la négociation par la remise des documents nécessaires et la planification des réunions à venir (au moins deux).



Fiche technique - Préparez votre NAO

Une section syndicale peut forcer la tenue de la négociation annuelle obligatoire.

VRAI. Si l'employeur ne respecte pas le délai d'un an pour convoquer les sections, l'une d'entre elles peut demander l'ouverture des négociations. Charge à l'employeur de transmettre la demande aux autres sections syndicales dans les huit jours, puis les convoquer dans un délai de 15 jours. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC précise que l'employeur qui refuse d'engager la négociation dans le délai imparti encourt une amende de 3750€ et un an d'emprisonnement pour délit d'entrave.

L'employeur a le droit de refuser une section syndicale.

FAUX. Il est tenu de convoquer toutes les sections syndicales de l'entreprise ou de l'établissement, sous peine d'être accusé de discrimination.

Les heures passées à négocier sont rémunérées.

VRAI. Le temps investi par les sections et délégués syndicaux est compris dans le temps de travail effectif. Si ce temps implique un dépassement de la durée légale de travail, les heures effectuées seront majorées comme des heures supplémentaires. En revanche, ce temps est retiré du quota d'heures de délégation des délégués syndicaux.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC précise que les autres membres de la délégation syndicale bénéficiant d'heures de délégation ne sont pas assujettis à la même contrainte : le temps passé lors de la NAO n'est pas retiré de leur crédit d'heures.

Les sections disposent d'un crédit d'heures pour préparer la négociation.

VRAI. Mais seulement dans les entreprises dont l'effectif de 500 salariés et plus, à raison de :

- 10h/an pour les entreprises de moins de 1000 salariés
- 15h/an pour les entreprises de 1000 salariés et plus.

Ce crédit est à répartir entre tous les participants à la négociation, délégués compris.

La négociation annuelle obligatoire doit s'achever sur un accord.

FAUX. Si la négociation est obligatoire, la signature d'un accord ne l'est pas. •



INFOS PRATIQUES

CHIFFRES ET INDICES AU 1^{ER} JANVIER 2008

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 2008 :

- Nourriture : 1 repas = 4,25 € (soit 1 M.G.)
1 journée = 8,50 € (soit 2 M.G.)

MINIMUM GARANTI (M.G.)

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

PLAFOND DE SÉCURITÉ SOCIALE

- Mensuel : 2 773 € - Trimestre : 8 319 € - Année : 33 276 €

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 : 16,40 € à l'entreprise ; 5,50 € sur chantier : 8 €
- Frais de logement : salariés en déplacement ne pouvant regagner chaque jour leur résidence (par jour) : - Paris : 58,70 € - Province : 43,50 €

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 brute journalière	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 démenagement

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 : février 2008
- Pour la publicité s'adresser à la rédaction

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

Directeur de publication : Patrick DEL GRANDE
1^{er} trimestre 2008

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