

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

SOMMAIRE

Editorial

Patrick DEL GRANDE
> page 3

1

EN COUVERTURE

Loi sur le pouvoir
d'achat : le salarié
gagnant ou perdant ?

> page 7



2

LE POING SUR LA TABLE

Le stagiaire enfin
rémunéré...
ou presque!

> page 16



3

L'ACTUALITÉ DE LA CONSTRUCTION

La section Eiffage
> page 19



4

ÉLECTIONS

> page 24

5

L'ACTIVITÉ DES SECTEURS

> page 26

5

FICHE TECHNIQUE

Touches pas à mon
jour férié!

> page 30



Infos pratiques
Adhésion

> page 35

Loi sur le
**POUVOIR
D'ACHAT :**



Le salarié gagnant ou perdant ?

A L'INTÉRIEUR DE CE NUMÉRO :

- le Guide de l'adhérent
- 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

UN SYNDICALISME PARFOIS CRITIQUÉ MAIS Ô COMBIEN NÉCESSAIRE, UTILE, INCONTOURNABLE

Longtemps interdits (Loi Le Chapelier de 1791), les syndicats n'ont été autorisés, et avec combien de réticences, qu'en 1884. Ils ont fait l'objet d'une répression sans merci pendant toute la première révolution industrielle (Période majeure du XIX^{ème} siècle qui a vu passer la France d'une production essentiellement agricole à une production mécanisée, et l'apparition d'une société industrielle capitaliste qui a créé les classes sociales).

Syndicat vient d'un mot grec qui signifie : « qui assiste quelqu'un ». Il s'agit de défendre les intérêts des salariés face aux intérêts des employeurs qui d'ailleurs n'ont pas manqué d'imiter les salariés en créant des syndicats ... patronaux (MEDEF, UPA, FNSEA, etc.). Les étudiants, les lycéens ont bien compris l'intérêt en se constituant eux-mêmes en syndicats.

Les adversaires du syndicalisme ne ménagent pas les efforts pour discréditer notre action et pourtant les acquis sont nombreux : les congés payés, les conditions de travail, l'hygiène, la sécurité, les luttes pour un salaire décent, notre action contre les discriminations, voilà notre bilan.

Défendre les intérêts communs des salariés est bien notre but et le faible taux de syndicalisme en France est étonnant. Combien de nos compagnons ou collègues ne viennent nous trouver que lorsqu'ils sont victimes d'injustice, de discrimination ou menacés de licenciement.

Ils trouvent alors devant eux des délégués courageux et compétents, car le syndicaliste est devenu un expert du social, un technicien du droit du travail.

La complexité des lois, des statuts, la multiplication des conventions font d'eux de véritables spécialistes de la défense sociale.

Partisan d'une véritable solidarité, je ne suis pas adepte de ne faire bénéficier les acquis qu'aux adhérents, même si ... cette méthode contraindrait ceux qui ont tendance à trop profiter de la lutte des autres.

Il faut remarquer également que les pays les plus démocrates favorisent ou encouragent l'adhésion à un syndicat.

Ce fait n'est pas neutre, il prouve que le patronat, les gouvernements, ont besoin d'organisations fortes et responsables pour négocier.

C'est vrai, la France souffre de la faiblesse de l'effectif de ses syndicats et de leur dispersion et beaucoup le regrettent, qu'ils soient économistes, politiques ou sociologues, car un syndicalisme plus fort éviterait nombre de conflits, de grèves ; un syndicalisme fort pourrait anticiper les problèmes, corriger en douceur les inégalités, permettrait une hausse plus régulière des rémunérations et éviterait cette baisse catastrophique du pouvoir d'achat des salariés français que nos travaux actuels montrent avec évidence.

Activité et entreprises évoluent : automatisation, délocalisation, révolution informatique contribuent à changer la donne.

Le syndicalisme lui aussi évolue.

Il défend un travail pour chacun et la solidarité, mais d'une manière générale plus encore les personnes victimes de discrimination et de handicap.

Ma conclusion est une évidence : le syndicalisme est bien l'acteur incontournable dans la réalité du travail d'aujourd'hui.

La CFTC dans ce panorama, cet échiquier, grâce à ses valeurs, se doit d'avoir un rôle prépondérant.

Votre président,
Patrick DEL GRANDE



SALARIÉS DES ENTREPRISES ARTISANALES,



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



**La négociation,
c'est important !**

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

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

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

Merci de nous retourner le bulletin ci-dessous.

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



**Fédération BATI-MAT-TP CFTC
251 rue du faubourg St Martin 75010 PARIS
01 44 85 73 46 - Fax 04 44 85 73 47**



Nom : Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

Nom de votre entreprise :

☎ travail : ☎ domicile :



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



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
251 rue du faubourg St-Martin 75010 PARIS



Congé de
Formation
Economique.
Sociale et
Syndicale

Nom : Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

Nom de votre entreprise :

☎ travail : ☎ domicile :



Le rachat des jours de repos

La loi pour le pouvoir d'achat autorise désormais le salarié à renoncer à ses jours de repos, en échange d'une rémunération. Sont concernés :

1- Les jours de récupération du temps de travail (JRTT)

Qui en fait la demande ?

Le rachat des JRTT se fait sur demande du salarié, en accord avec l'employeur.

Combien de jours peut-on faire racheter ?

Il n'y a pas de limites de jours. Sont concernés tous les JRTT accumulés jusqu'au 31 décembre 2009.

Quelles entreprises sont concernées ?

Toutes les entreprises sont concernées, peu importe la taille.

Le salaire versé tient-il compte de la majoration pour heures supplémentaires ?

Oui. Le salaire perçu par le salarié en échange de ses JRTT applique pleinement les dispositions relatives à la majoration des heures supplémentaires. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que par défaut, cette majoration est de 25% et ne peut être inférieure à 10% en cas d'accord collectif.

2- Le forfait annuel en jours

Qui en fait la demande ?

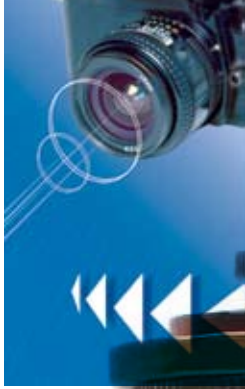
Tous les salariés concernés par le forfait annuel en jours. Il peut résulter d'un accord collectif de branche, comme notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC l'a négocié dans le BTP, ou d'entreprise.

Combien de jours peut-on faire racheter ?

Un salarié ne peut monétiser l'intégralité de ses jours acquis. Les jours de repos obligatoires ne peuvent être rachetés par

ENTRÉE EN VIGUEUR LE 10
FÉVRIER DERNIER, LA LOI
SUR LE POUVOIR D'ACHAT
AVANCE DES MESURES
CENSÉES PERMETTRE AU
SALARIÉ DE REGAGNER DU
POUVOIR D'ACHAT PAR LE
TRAVAIL.

NOTRE FÉDÉRATION
BATI-MAT-TP CFTC,
DEVANT LES LIMITES
D'APPLICATION DE
LA DÉFISCALISATION
DES HEURES
SUPPLÉMENTAIRES, SE
POSE LA QUESTION DE
LA PERTINENCE DE CETTE
NOUVELLE LOI.



l'employeur. Il s'agit :

- du repos hebdomadaire
- des jours fériés chômés
- des congés payés...

Par défaut, un salarié assujéti au forfait annuel en jours peut monétiser ses jours de repos au-delà du 218^e jour. Un plafond conventionnel inférieur peut être négocié au niveau de la branche, de l'entreprise ou directement avec l'employeur lors de la signature, par le salarié, de la convention de forfait annuel en jours.

Sont concernés par cette mesure l'ensemble de jours de repos acquis jusqu'au 31 décembre 2009.

Quelles entreprises sont concernées ?

Toutes les entreprises du secteur privé, y compris le secteur agricole, les particuliers employeurs, ainsi que les employeurs du secteur public.

Le salaire versé tient-il compte de la majoration induite par la convention de forfait annuel en jour ?

Oui. Par défaut, cette majoration est de 15% pour tout salarié signataire d'une convention de forfait en jours, et au minimum de 10% lorsque ce taux est fixé par accord collectif.

3- Le compte épargne-temps

Rappel sur le compte épargne-temps (CET)

Le CET est mis à disposition des salariés souhaitant épargner leurs droits à congé rémunéré, soit pour en profiter plus tard, soit en retirer une rémunération. Le CET est mis en place par convention ou accord collectifs au niveau de la branche, du groupe ou de l'entreprise.

Qui en fait la demande ?

Le salarié qui bénéficie d'un CET peut demander le rachat de ses congés rémunérés acquis jusqu'au 31 décembre 2009. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC précise que c'est un droit, même en l'absence d'accord de monétisation du CET dans l'entreprise ou au niveau de la branche.



Quels jours peut-on monétiser ?

- les heures supplémentaires ou complémentaires
- les jours de récupération du temps de travail (voir paragraphe 1)
- les heures travaillées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait annuel en jours (voir paragraphe 2)
- les jours de congés conventionnels.

4- Le repos compensateur de remplacement (RCR)

Rappel sur le repos compensateur de remplacement

Ce repos compensateur est à distinguer du repos compensateur légal obligatoire. Il substitue un repos au paiement des heures supplémentaires ou de la seule majoration des heures supplémentaires. Le repos compensateur légal, lui, n'intervient qu'au dépassement du contingent d'heures supplémentaires autorisées par salarié. Le repos compensateur légal n'entre pas en compte dans la loi pour le pouvoir d'achat.

Qui en fait la demande ?

Le salarié, en accord avec l'employeur, pour peu qu'il bénéficie d'un repos compensateur de remplacement, mis en place par accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement.

Le salaire versé tient-il compte de la majoration pour heures supplémentaires ?

Oui. La compensation en termes de rémunération tient compte du taux de majoration. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que ce taux est par défaut de 25%. S'il est fixé par accord ou convention (branche, entreprise, établissement), il ne peut être inférieur à 10%.



L'exonération sociale et fiscale

La loi pour le pouvoir d'achat propose des exonérations sociales et fiscales qui dépendent de la date d'affectation des droits. L'Urssaf est seule habilitée à contrôler les modalités d'application de ces exonérations. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC met en garde ses adhérents : tout employeur qui proposerait de négocier ou contrôler la teneur des exonérations agirait contre la loi.

1- Limite du 31 décembre 2007

Quels rachats sont concernés par l'exonération ?

Tous les rachats énoncés en première partie de cet article sont concernés.

Quelles charges sont exonérées ?

Seules la contribution sociale générale (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ne peuvent pas faire l'objet d'une exonération. Sont en revanche exonérées :

- les cotisations salariales et patronales de sécurité sociale
- les cotisations salariales et patronales de retraite complémentaire (Agirc, Arrco, y compris AGFF et Apec)
- les cotisations salariales et patronales d'assurance chômage, y compris AGS
- la contribution solidarité autonomie
- le versement de transport
- les cotisations et contributions dues au Fnai
- la taxe d'apprentissage
- la participation des employeurs à la formation professionnelle continue
- la participation des employeurs à l'effort de construction
- la taxe sur les salaires (quand elle concerne l'entreprise).

L'impôt sur le revenu n'est pas ouvert à exonération sur cette période.

Quelles conditions faut-il remplir pour être exonéré ?

Les salariés doivent formuler leur demande avant le 31 juillet 2008, et l'employeur doit rémunérer les heures de repos avant le 30 septembre 2008.

2- Limite du 31 décembre 2009

Quels rachats sont concernés par l'exonération ?

Les journées de récupération du temps de travail (JRTT), les repos prévus par la convention de forfait annuel en jours, ou ceux prévus par le repos compensateur de remplacement.

Sont exclus de l'exonération les droits acquis par le dispositif du compte épargne-temps entre le 1^{er} janvier 2008 et le 31 décembre 2009.

Quelles charges sont exonérées ?

Les charges suivantes bénéficient de facilités fiscales :

- impôt sur le revenu (exonération)
- cotisations salariales (réduction)
- cotisations patronales de sécurité sociale (déduction forfaitaire)

Quelles entreprises sont concernées ?

Toutes les entreprises, mais la déduction forfaitaire dont bénéficient les employeurs dépend de la taille de leur entreprise :

- entreprise de plus de 20 salariés : la déduction se monte à 0,50€ par heure supplémentaire au-delà des 1607 heures légales (JRTT et RCR), et à 3,50€ dans le cas du rachat des jours de repos octroyés par une convention de forfait annuel en jours
- entreprise de 20 salariés au plus : la déduction est de l'ordre d'1,50€ par heure supplémentaire au-delà des 1607 heures légales (JRTT et RCR), et 10,50€ dans le cas du rachat des jours de repos octroyés par une convention de forfait annuel en jours, au-delà de 218 jours de travail.





Quelles conditions faut-il remplir pour être exonéré ?

Contrairement aux exonérations prévues pour les jours de repos rachetés jusqu'au 31 décembre 2007, les exonérations pour les jours rachetés à partir du 1^{er} janvier 2008 et jusqu'au 31 décembre 2009 ne concernent que les heures effectuées au-delà de la limite légale de 1607 heures.

Plafond du CET : l'obligation de garantie

La loi pour le pouvoir d'achat impose désormais aux entreprises de proposer des garanties en cas de dépassement du plafond fixé. La mise en place de dispositions garantissant un dépassement du plafond est très importante pour le salarié, car il empêche sa liquidation immédiate sous forme de rémunération.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC demande à ses représentants dans les entreprises de renégocier leur accord de mise en place du compte épargne-temps s'ils en ont un, pour faire appliquer cette mesure. Si aucun accord ne devait être mis en place dans l'année qui suit l'application de la loi sur le pouvoir d'achat, le salarié dont l'épargne-temps dépasserait le plafond prévu verrait son épargne reversée sous forme de salaire.



Le congé pour activité désintéressée

La loi pour le pouvoir d'achat crée un nouveau congé. Il permet à un salarié de cesser son activité pour travailler dans le cadre d'un organisme d'intérêt général.

La rémunération du ou des salariés peut être maintenue avec l'aide d'autres salariés, si ceux-ci renoncent à leurs jours de repos dans les conditions suivantes :

- tout ou partie des journées ou demi-journées de récupération du temps de travail, sur une période de 4 semaines
- une partie des droits acquis par une convention de forfait annuel en jours sur l'année
- les droits acquis dans le cadre du repos compensateur de remplacement.

Les sommes perçues sont versées sur un fonds spécifique, pour être versées en tant que salaire. Ce salaire est soumis aux cotisations sociales et à l'imposition sur le revenu.

Le débloqué anticipé de la participation

Le débloqué de la participation est une des mesures phares de la loi en faveur du pouvoir d'achat. Ses modalités de mise en place sont nombreuses et complexes. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous donne les clés pour comprendre.

Quels salariés peuvent débloquer leur participation ?

Tous les salariés qui bénéficient ou souhaitent bénéficier d'une participation aux bénéfices de l'entreprise, à la condition que l'entreprise ait engagé un plan de participation :

- par accord d'entreprise ou de groupe ou adhésion à un accord de branche ;
- suite à l'intervention de l'inspecteur du travail ;
- volontairement, dans le cas des entreprises de moins de 50 salariés.

Quelles sommes peuvent être débloquées ?

Les sommes suivantes peuvent être débloquées, dans la limite de 10 000€ nets :

- les sommes versées à la réserve de participation jusqu'au 31 décembre 2007
- le supplément de participation accordé en 2007 (pour l'année 2006)

Les sommes suivantes ne peuvent pas être débloquées :

- les actions de l'entreprise (ou du groupe) relevant d'un plan d'épargne salariale (blocage sur 5 ans minimum)
- les droits à participation versés au plan d'épargne pour la retraite collective (Perco)
- les versements volontaires, l'abondement de l'employeur et l'intéressement versés sur un plan d'épargne salariale.

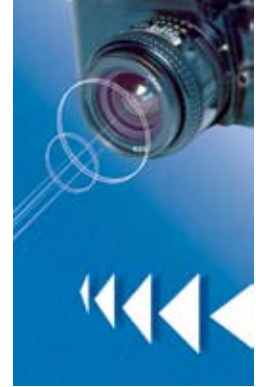
Qui en fait la demande ?

Le salarié, qui peut en outre négocier la somme à débloquer. L'employeur ne peut s'opposer à la demande de débloqué. Cette demande ne peut être faite qu'une seule fois, et doit être formulée avant le 1^{er} juillet 2008, sur papier ou par courrier électronique. Le salarié doit mentionner dans sa demande les fonds qu'il souhaite débloquer en priorité, et s'il souhaite les débloquer en partie ou en totalité.

Exception Le débloqué fait l'objet d'un accord collectif de travail ou avec les syndicats représentatifs dans les cas suivants :

- en cas d'accord dérogatoire
- si l'accord de participation intègre le versement de titres de l'entreprise ou d'une entreprise liée
- si l'accord de participation mentionne l'acquisition de parts ou actions d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières
- en cas de versement des sommes sur un fonds que l'entreprise réserve à des investissements.

Cet accord de débloqué doit être déposé à la direction départementale du travail.



Qui prend en charge les frais de déblocage ?

Par défaut, le salarié qui en fait la demande, sauf :

- si l'accord d'entreprise ou de branche mettant en place la participation prévoit des dispositions différentes ;
- si l'employeur décide de les prendre à sa charge.

La participation débloquée bénéficie-t-elle toujours d'une exonération ?

Oui. Elle ouvre droit à une exonération de l'impôt sur le revenu et n'est pas soumise aux charges sociales (sauf CSG et CRDS).

La prime exceptionnelle

Les entreprises qui ne peuvent pas mettre en place de participation ont la possibilité de verser à leurs salariés une prime exceptionnelle de 1000€, exonérée de charges sociales.

Qui en fait la demande ?

Ce sont les partenaires sociaux, syndicats et/ou employeur. Le versement de la prime fait l'objet d'un accord d'entreprise, déposé à la direction départementale du travail.

Que contient l'accord ?

Il précise la date à laquelle l'effectif de l'entreprise est fixé. Aucun salarié embauché au-delà de cette date ne peut revendiquer le versement de la prime.

Quelles entreprises sont concernées ?

Les entreprises suivantes peuvent mettre en place une prime exceptionnelle :

- les entreprises de moins de 50 salariés, même si elles ont déjà mis en place la participation
- les travailleurs indépendants
- les professions libérales
- les sociétés civiles
- les syndicats professionnels
- les mutuelles
- les associations et organismes à but non lucratif
- les professions agricoles.

Quels salariés sont concernés ?

Les salariés considérés comme appartenant à l'entreprise à la date fixée par l'accord de mise en place (voir ci-dessus). Le versement de la prime ne peut pas être soumis à une ancienneté minimale, et doit être généralisé à tout le personnel sans discrimination. Cela inclut les apprentis, VRP, intérimaires et expatriés.

Les salariés appartenant à l'entreprise au moment de l'accord mais qui ne font plus partie de l'effectif à la date à laquelle



l'effectif de l'entreprise est fixé peuvent toucher la prime si l'accord le précise.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que le versement de cette prime ne doit pas remplacer le versement d'un salaire ou son augmentation.

La prime est-elle plafonnée à 1000€ ?

Oui. La prime exceptionnelle ne peut excéder ce plafond de 1000€ bruts. Elle peut être fractionnée en divers versements entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2008.

En revanche, elle peut être inférieure à 1000€, mais doit cependant faire l'objet d'un plancher fixé par l'employeur. Elle ne peut être égale à 0.

La prime doit-elle être la même d'un salarié à l'autre ?

Non. Rien n'oblige l'employeur à verser la même somme. Entrent en compte dans la modulation :

- le salaire ;
- la qualification ;
- le niveau de classification ;
- la durée du travail ;
- l'ancienneté
- la durée de présence dans l'entreprise.

Ces critères peuvent se combiner. Toute modulation de la prime doit être mentionnée dans l'accord, et appliquée de façon identique à tous les établissements que compte l'entreprise.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC précise que des critères comme l'assiduité ou les absences ne peuvent pas être pris en compte !

Quelles modalités s'appliquent à la prime ?

Le versement s'effectue au plus tard le 30 juin 2008.

L'employeur doit préciser à l'Urssaf le montant des sommes versées, et faire figurer cette prime par écrit à destination du salarié, par exemple dans une ligne spécifique du bulletin de salaire, ou sur un document joint à ce bulletin.

La prime est-elle exonérée ?

Elle est exonérée de charges sociales, sauf CSG et CRDS, mais reste soumise à l'impôt sur le revenu.

Si la prime versée devait excéder le plafond des 1000€ bruts prévus par la loi, l'intégralité de la somme serait à nouveau soumise à cotisations.

Les mesures en faveur du logement

Le thème du logement est au cœur des revendications des salariés sur leur pouvoir d'achat. Quelques mesures ont été incluses dans cette loi :

- un nouveau mode d'indexation des loyers depuis le 10 février 2008
- une revalorisation automatique des aides au logement, chaque 1^{er} janvier. Ceci comprend : l'aide personnalisée au logement (APL), l'allocation de logement sociale (ALS) et l'allocation de logement familiale (ALF)
- l'obligation, sur simple demande du propriétaire, de verser les allocations de logement familiale et sociale directement au bailleur ou à l'emprunteur : c'est le principe du versement en tiers payant
- la limite du dépôt de garantie (caution) limitée à un mois de loyer, et non plus deux.

La redevance audiovisuelle

Les personnes âgées de plus de 65 ans au 1^{er} janvier 2004 et non imposables sur le revenu sont exonérées de l'intégralité de la redevance.

L'avis de notre Fédération

• *Le compte épargne-temps, les RTT, le repos compensateur et le forfait annuel en jours sont des mesures mises en place dans la construction avec l'implication forte de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC. Nous y avons apporté les limites indispensables à préserver le droit des salariés à bénéficier d'un repos. Ces mesures sont aujourd'hui autant d'outils qui permettent de contourner l'application des 35 heures :*

- *sans renégocier l'accord 35 heures au niveau de la branche, ou au niveau de l'entreprise, donc sans moyen de compenser l'allongement du temps de travail par des avantages discutés avec les partenaires sociaux, par exemple une modulation adaptée aux salariés concernés par le rachat des repos*
- *sans que l'entreprise rencontre l'obligation de prouver la validité de la requête : une simple demande orale suffit, ce qui ne prouve pas :*
 - *les engagements de l'employeur à appliquer la loi*
 - *les délais de réponse de l'employeur, aucune date ne pouvant être juridiquement valide sans accusé de réception, décharge ou autre*
 - *l'origine de la demande ! Celle-ci peut très bien figurer, par exemple, en annexe d'un contrat rédigé par l'entreprise et mentionnant le « consentement » du salarié.*

Les modalités de rachat des jours de repos peuvent être mises en place par accord collectif, tout comme la majoration des heures supplémentaires. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC invite ses représentants à veiller à ce que :

- *le salarié reste toujours seul à l'origine de la demande, et que celle-ci fasse l'objet d'une requête contre décharge, ou par courrier recommandé avec accusé de réception, ou tout autre moyen permettant d'en estimer la validité*
- *la possibilité d'effectuer plusieurs demandes soit préservée*
- *la majoration des heures supplémentaires ne descende pas sous le seuil des 25%.*

• *Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC trouve inacceptable les discriminations autorisées dans l'application de la prime de 1 000€. Nous déplorons surtout l'ambiguïté des notions d'ancienneté et de durée de présence dans l'entreprise, qui prêtent facilement à confusion. La durée de présence dans l'entreprise désigne l'ancienneté du salarié retirée des périodes non travaillées qui n'entrent pas dans le décompte de l'ancienneté.*

Clairement, cela signifie que les salariés bénéficiant d'un congé sans soldes, d'un congé de paternité, d'absences pour maladie, etc. peuvent ne pas recevoir l'intégralité de la prime versée aux autres salariés ! Pire ! Les salariés grévistes tombent eux aussi sous le coup de cette discrimination ! Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est scandalisée par cette nouvelle mesure antisyndicale. La discrimination n'a plus de limites. Nous recommandons vivement à nos représentants dans les entreprises de refuser en bloc la modulation de la prime par la durée de présence dans l'entreprise, voire refuser la modulation tout court ! •





Le poing sur la table

Les stagiaires enfin rémunérés ... ou presque



NOTRE FÉDÉRATION BATI-MAT-TP CFTC S'EST LONGTEMPS BATTUE POUR QUE LE STATUT DES STAGIAIRES SOIT RECONNU. STAGES NON CONVENTIONNÉS, FAUSSES CONVENTIONS... FAUX STAGIAIRES !

LES ABUS N'ONT PAS MANQUÉ DE DÉFRAYER LA CHRONIQUE. LE STAGIAIRE EST UN ACTEUR DE L'ENTREPRISE, ET MÉRITE UN SALAIRE DÉCENT. CE N'EST TOUJOURS PAS LE CAS.

12,5% du plafond de la sécurité sociale

C'est le pourcentage correspondant à la rémunération proposée par un récent décret. Soit, pour 2008, un salaire minimum de 398,13€ par mois... Pour un temps plein ! Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, qui a négocié dans les branches des dispositions pour rémunérer les apprentis jusqu'à 80% du SMIC, estime cette mesure scandaleuse.

Bien souvent, le stagiaire en est de sa poche en ce qui concerne :

- les moyens de locomotion
- les repas
- le logement

A cela s'ajoutent les stages déguisés, qui correspondent à un véritable poste, requièrent des compétences professionnelles indiscutables... et parfois même une expérience professionnelle ! Des stages qui sollicitent en plus le stagiaire sur une durée de travail identique (sinon supérieure) à un salarié normal.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC pose alors la question : qu'est-ce qui attend ces stagiaires, avec un minimum de moins de 400€ par mois, sinon la précarité ? On parle aujourd'hui de formations qualifiantes, intégrées dans un cursus professionnel (contrats de professionnalisation, alternance, apprentissage...) dont on vante les mérites, tant pour l'employeur que pour le salarié. Comment est-il alors possible de ne pas considérer le stage comme faisant partie de ces formations qualifiantes et rémunératrices ?

Une durée supérieure à trois mois

La condition essentielle à remplir pour « bénéficier » de cette rémunération est la durée du stage : au moins trois mois.

Cette durée est peu courante dans un cursus pédagogique classique et bien





encadré, à moins de renouveler ou prolonger la convention de stage qui lie l'établissement pédagogique à l'entreprise, ce qui n'est ni automatique, ni obligatoire. Il s'agit donc bien d'une mesure qui cherche à limiter les recours abusifs à de longues périodes de stage, une mesure pour lutter contre le travail illégal.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC pose alors la question : est-ce que faire déboursier moins de 400€ à un employeur sans éthique est dissuasif ? Il y gagnera toujours par rapport à un salarié normal.

Et à l'inverse : est-il juste de ne rémunérer un stagiaire qu'à 12,5% du plafond de la sécurité sociale, quand un apprenti de moins de 18 ans, en première année de formation dans le BTP, perçoit déjà 40% du SMIC ? Le stage est-il moins formateur, moins professionnel ?

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC répond non ! Et c'est pour cela que nous mettons tout en œuvre pour négocier, comme nous l'avons fait pour les apprentis, des dispositions plus favorables dans les branches de la construction. •



WWW.
batimattp-cftc.fr

**Le site des défenseurs des salariés
de la construction !**



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 EIFFAGE**



ZOOM SUR UNE SECTION INTERRÉGIONALE QUI SE DONNE LES MOYENS DE SES AMBITIONS : LA SECTION BATI-MAT-TP CFTC EIFFAGE, ENGAGÉE SUR LA VOIE DU SUCCÈS GRÂCE À SON IMPLICATION AUPRÈS DES SALARIÉS, ET À SA TÉNACITÉ FACE À LA DIRECTION ET AUX AUTRES ORGANISATIONS SYNDICALES. BRUNO STACKOWIAK ET ABED DJILALI RÉPONDENT À NOS QUESTIONS.

Echo BATI-MAT-TP CFTC : Eiffage est un des fleurons de la construction française. Combien de salariés regroupent l'entreprise et ses filiales ?

Le groupe réunit environ 70 000 salariés, dont une bonne moitié d'ouvriers. Mais vu l'importance d'Eiffage et les entrées/sorties régulières de salariés, l'intérim et la sous-traitance, il est difficile de donner une estimation précise. Le groupe réunit de nombreuses filiales, dont le nombre même varie en fonction des rachats et des sessions. Ce qu'il faut retenir, c'est qu'Eiffage est actuellement le 8e groupe européen du BTP.

Depuis quand la section BATI-MAT-TP CFTC Eiffage existe-t-elle ?

La section BATI-MAT-TP CFTC Eiffage est née de la rencontre de toutes les sections BATI-MAT-TP CFTC des entreprises intégrées au groupe, comme Forclum, Amec Spie, Piani...

Historiquement, elle a donc été créée en 1992, dès la création d'Eiffage, un groupe constitué petit-à-petit grâce aux salariés et à leurs investissements.



L'essentiel ... - La section Eiffage

Eiffage est en effet un pur produit de l'attachement des salariés à leur entreprise, puisque ceux-ci ont mis la main à la poche pour sauver leurs emplois. Peut-on dire que le groupe s'est construit grâce aux salariés ? Tout-à-fait. Il s'est construit suite au rachat de Forclum par ses propres salariés, et suite à une fusion avec Fougerolle, qui avait de son côté également été rachetée par ses propres salariés. La fusion de Fougerolle et SAE a créé, en 1992, le groupe Eiffage. Notre section BATI-MAT-TP CFTC Eiffage y était déjà présente, pour ainsi dire.

Si on considère l'échec du rachat de Cegelec par ses salariés, votre expérience est une réussite. Le salarié est-il gagnant dans l'histoire ?

Le rachat a été lancé en 1990, et a été bouclé onze ans plus tard (2001). C'est une réussite pour les salariés, dont 90% sont actionnaires d'Eiffage et représentent 20% du capital. Chez Forclum, les salariés représentent encore 55% du capital, ce qui nous permet de peser sur les décisions stratégiques ou économiques. L'épargne n'a cessé de progresser, et les sommes que nous percevons d'Eiffage au titre de l'intéressement et de la participation sont bien plus importantes que les dividendes versés aux autres actionnaires. Une telle chose est rare.

Le cas de Cegelec est différent, puisqu'ils ont été rachetés par des organismes financiers qui rachètent les entreprises endettées, et comme ils en deviennent les actionnaires majoritaires, ce sont eux qui prennent les décisions stratégiques et économiques importantes. Les salariés n'y ont pas leur mot à dire ! Et ils sont loin de profiter des retombées de leurs investissements en argent et en sueur, qui a pourtant permis de sauver l'entreprise.

Chez Eiffage, les salariés sont aussi des actionnaires avec lesquels il faut compter, et notre section BATI-MAT-TP CFTC Eiffage sait le rappeler !

Les élections récentes montrent que plus en plus d'adhérents vous font confiance. Leur augmentation est significative.

Depuis 2000, les adhérents nous rejoignent en grand nombre. Les salariés attendent du changement. Ils veulent retrouver un esprit syndical, et notre section BATI-MAT-TP CFTC Eiffage leur propose justement de prendre la parole en leur nom et sur les sujets qui les concernent et les impliquent. Nous développons une communication, un échange avec les salariés sur le terrain, et nous faisons remonter leurs revendications par un discours ouvert mais ferme avec la direction. Notre démarche séduit

**Abed
DJILALI**





de plus en plus de nos collègues, qui nous font confiance et votent pour nous. C'est ce qui explique les victoires que nous avons remportées, par exemple à Forclum Eiffage Energie Services, où nous avons gagné quatre sièges. A Forclum Eiffage Industrie Nord, nous avons enfin un élu BATI-MAT-TP CFTC pour représenter les salariés. C'est un premier pas très important, car les entreprises de l'importance d'Eiffage et ses filiales ont souvent leur syndicat « attitré ».

Le climat syndical en est-il perturbé ?

Oui, très ! Notre progression dérange, et les positions des autres syndicats sont parfois plus rudes envers nous qu'envers la direction. C'est le monde à l'envers !

Mais les salariés ne s'y trompent pas, eux : ils font confiance à ceux qui se bougent pour eux... Et obtiennent de vrais résultats !

Cette légitimité que vous avez gagnée donne quelle ambiance aux négociations ?

Dès le début, nous étions crédibles avec nos propositions, mais pas ou peu respectés, par la direction ou les autres syndicats. Nous sommes aujourd'hui représentatifs, et nos revendications sont issues des salariés, et donc prises très au sérieux. Pourtant, elles n'ont pas changé !

En négociation, nous représentons vraiment la voix des salariés, et nous nous opposons tout autant au manque d'efforts de la direction qu'au manque de fermeté de certains syndicats. Car la tâche est rude ! Nous avons trois niveaux de négociation :

- le comité central d'entreprise
- l'entreprise
- l'établissement.

C'est pourquoi, dès les négociations avec le comité central d'entreprise, nous devons refuser les propositions trop basses. Notre section BATI-MAT-TP CFTC Eiffage a d'ailleurs manifesté pour protester contre l'augmentation scandaleuse proposée cette année au CCE : 3% en masse salariale.



L'essentiel ... - La section Eiffage

Quelles sont les ambitions de la section BATI-MAT-TP CFTC Eiffage pour l'avenir ? Y a-t-il des chantiers engagés ?

Un chantier, oui, et pas des moindres. Nous travaillons à mettre en place un projet de droit syndical plus respectueux, aux niveaux du CCE Forclum et de la direction Eiffage. Plus de moyens, plus de respect, une meilleure redistribution des ressources... Autant dire que la tâche s'annonce difficile !

L'importance du groupe est-elle un obstacle au respect du droit syndical ?

Ca complique les choses : plus de niveaux de négociations, plus d'interlocuteurs, des établissements éloignés les uns des autres. C'est pourquoi ce projet est tellement important aux yeux de notre section BATI-MAT-TP CFTC Eiffage : il faut définir des positions communes, pour que d'une filiale ou d'un établissement à l'autre, nos représentants aient les moyens de faire respecter les droits des salariés.

Une autre limite aussi est la mobilité des chantiers. Les salariés se déplacent beaucoup, parfois pour de longues durées. Cela a par exemple été le cas pour le viaduc de Millau, c'est le cas aujourd'hui pour le tunnel Perpignan-Figueras et ce sera le cas demain pour le stade de Lille. Ce sont trois chantiers titanesques, qui font autant la fierté des salariés que celle du groupe... Mais ce n'est pas pour autant qu'il faut négliger les droits des salariés, et notre section BATI-MAT-TP CFTC Eiffage veille à ce que cela ne soit pas oublié !

Pour l'avenir, que peut-on souhaiter à la section ? En matière de développement, de représentativité, de réussite ?

D'une part, on peut souhaiter à notre section BATI-MAT-TP CFTC Eiffage de mener à bien ce projet sur le droit syndical, car il sera déterminant dans nos prochaines actions.

Et d'autre part, on peut souhaiter que le succès que nous rencontrons aujourd'hui ne s'arrête pas. Nous nous engageons avec force auprès des salariés, et ils sentent que nous apportons un souffle nouveau dans les négociations, une volonté de faire progresser leurs droits.

Merci pour cet entretien, et bonne continuation ! •

**Bruno
STACKOWIAK**



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...)

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**.

Notre contrat FLEXIPREV à l'Épargne
Le Guide Prévoyance collective 2008 des Entreprises de l'Épargne est à l'honneur
FLEXIPREV, solution dédiée aux entreprises de moins de 40 salariés, offre une
Santé reçoit un Avis positif et offre votre Prévoyance le Label d'Excellence.

Consultez le site www.ionis.fr

RETRAITES - PRÉVOYANCE - SANTÉ - ÉPARGNE SALARIALE - ÉPARGNE RETRAITE - ASSURANCE VIE - ACTION SOCIALE

Espace Clients

Particuliers Entreprises

Actualité

Service en ligne pour les retraites
Consultez dès à présent votre décompte de
pensions pour aller à l'IONIS.
Un service gratuit et totalement sécurisé.
Posez vos autres questions sur www.ionis.fr

Dossiers

Les solutions d'épargne retraite
Consultez-vous 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 Essential | IONIS Recrute | Contactez-nous | Recherche | OK

© 2008 IONIS | Réunion-Dominique | Distribution

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



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 !

VALCO 10

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

FORCLUM FRANCE

- CE** 1^{er} collège
1 titulaire

BATI-MAT-TP CFTC



Le syndicat
des salariés du BTP

ÉLECTIONS

EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS APPIA LITTORAL 62

CE Collège unique
1 titulaire

DP Collège unique
1 titulaire

SPIE NORD ALSACE 67

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

SPIE ALSACE 67

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

2^e collège
2 titulaires - 2 suppléants

CIMENTS LAFARGE USINE DU TEIL 07

CE 1^{er} collège
1 suppléant

2^e collège
2 titulaires - 2 suppléants

3^e collège
2 titulaires - 2 suppléants

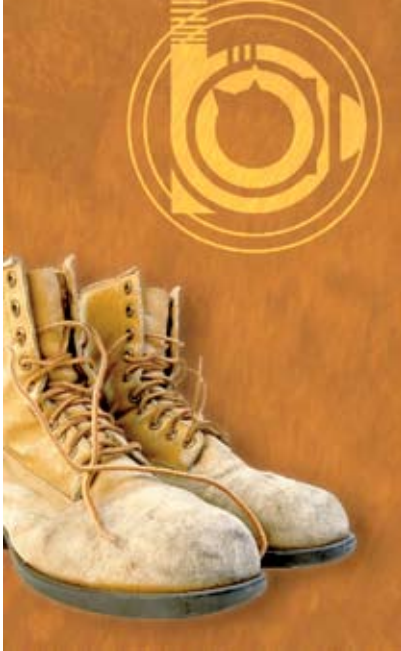
DP 1^{er} collège
1 titulaire - 1 suppléant

2^e collège
1 titulaire - 2 suppléants

PARTICIPEZ !

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

Service communication - Elections
38 rue Emile Gallé 54000 NANCY



BÂTIMENT

APPRENTISSAGE: LE TMAC EN VOIE D'AMÉLIORATION

Depuis sa création en 1998, le titre de maître d'apprentissage confirmé (TMAC) atteste des compétences d'un salarié à former des apprentis.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, signataire de l'accord de 1998, milite depuis pour que le titre offre une indemnisation à la hauteur de l'investissement du salarié qui devient maître d'apprentissage confirmé.

Aujourd'hui, le nombre de titulaires de ce titre est trop faible. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC pointe du doigt les raisons :

- indemnisation trop faible
- manque de coordination avec les organismes de la formation initiale
- faiblesse de la communication

La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) du 22 avril 2008 lance quelques pistes de réflexion pour prévoir des adaptations pour les BACs et brevets professionnels et renforcer la communication par le CCCA BTP.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC veillera à ce que le volet «indemnisation», négocié en région par les partenaires sociaux, ne soit pas négligé.

LA CLASSIFICATION DES ETAM DU 19 OCTOBRE 2007 EST ÉTENDUE

La convention collective des ETAM du bâtiment, négociée et signée par notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, est étendue depuis le 1^{er} mars 2008.

JORF n° 0052

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que l'extension d'un texte par arrêté élargit son application à toutes les entreprises du secteur concerné, et plus seulement aux entreprises adhérentes des syndicats patronaux signataires.

Pour plus d'informations sur le contenu de la classification et les avancées obtenues par notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, reportez-vous au n°11 d'Echo BATI-MAT-TP, également accessible depuis notre site www.batimattp-cftc.fr.

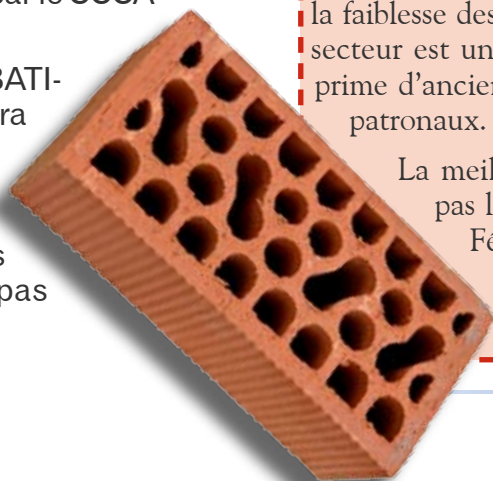
TUILES ET BRIQUES - 28 avril 2008

LES NÉGOCIATIONS SE SUIVENT... ET SE RESSEMBLENT !

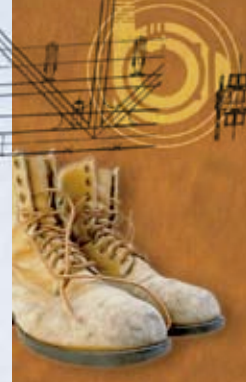
Pour ne pas rompre à la tradition, le collège employeurs se montre réfractaire à toute revalorisation des minima indexée sur le coût de la vie... ou même sur le SMIC.

Pire! Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, pour qui la faiblesse des salaires et de la prime d'ancienneté de ce secteur est une priorité, s'est vue opposer un «gel de la prime d'ancienneté», de l'aveu même des représentants patronaux.

La meilleure proposition patronale ne dépassant pas les 2,8% pour les positions 1A et 1B, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC se refuse à signer cet accord de compromission.



ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION



Accord relatif à la classification des emplois au sein de la branche des économistes de la construction.

Cette grille de classification remplace la précédente grille de type Parodi. Elle reprend la base des classifications des ETAM du BTP en apportant un certain nombre d'éléments supplémentaires.

Les quatre critères classant sont les suivants :

- contenu de l'activité, responsabilité dans l'organisation du travail ;
- initiative, autonomie, délégation
- technicité, expertise
- formations, diplôme et/ou expérience

Les différents niveaux sont les suivants :

- ETAM : A1, A2, B, C, D, E et F.
- Cadre : G, H et I.

Des niveaux d'entrée minimum sont prévus en fonction du diplôme des salariés au moment de leur classement. Ces niveaux sont également assortis de période d'accueil à l'issue desquelles le salarié sera classé au niveau supérieur.

DIPLOMES	POSITIONS HIÉRARCHIQUES D'ACCUEIL	DURÉE DE LA PÉRIODE D'ACCUEIL
NIVEAU V de l'Education nationale (CAP/BEP)	Niveau A2	2 ans
NIVEAU IV de l'Éducation Nationale (Bac) dont Bac Pro TBEE	Niveau B	2 ans
NIVEAU III de l'Éducation Nationale (Bac+2) dont BTS EEC	Niveau C	2 ans
NIVEAU II de l'Éducation Nationale (Bac+ 3) dont licence EEC	Niveau D	1 an
NIVEAU II de l'Éducation Nationale (Bac+ 4) dont maîtrise	Niveau E	6 mois
NIVEAU I de l'Éducation Nationale (Bac + 5) dont master	Niveau G	néant

L'activité des secteurs

Les salaires correspondants sont négociés deux fois par an (en janvier et en juillet) : Au titre du premier semestre 2008, les valeurs sont les suivantes, elles seront renégociées en juillet.

Une clause prévoit que le premier niveau de classification devra se situer au moins à 3% au-delà du SMIC.

NIVEAUX	SALAIRE MENSUEL MINIMAL	SALAIRE MENSUEL MINIMAL ÎLE-DE-FRANCE
ETAM		
NIVEAU A1	1 320 €	1 400 €
NIVEAU A2	1 450 €	1 550 €
NIVEAU B	1 660 €	1 750 €
NIVEAU C	1 850 €	1 950 €
NIVEAU D	2 105 €	2 215 €
NIVEAU E	2 300 €	2 430 €
NIVEAU F	2 550 €	2 700 €
CADRES		
NIVEAU G	2 850 €	3 050 €
NIVEAU H	3 000 €	3 200 €
NIVEAU I	3 550 €	3 750 €

Les Cadres sont au minimum G.

Les salariés Niveau F sont obligatoirement assimilés Cadres.

Les salariés de Niveau C pourront bénéficier par voie d'accord du régime de l'article 36 de la convention des Cadres de 1947.

Méthode de classement :

Une information de l'ensemble des salariés et des IRP a lieu avec la transmission d'une copie de l'accord.

Un entretien individuel a ensuite lieu. La décision de l'employeur est notifiée dans le délai de quinze jours suivant l'entretien.

En cas de désaccord, le salarié peut demander par écrit le réexamen de sa situation. Si le désaccord persiste, le salarié pourra saisir la Commission de conciliation.

Propositions BATI-MAT-TP CFTC retenues :

Le salaire minimum des cadres doit être supérieur au plafond mensuel de la Sécurité sociale soit au moins égal à 2800 €.

Des positions hiérarchiques en fonction des diplômes doivent être prévues.

Des périodes d'accueil doivent être créées, à l'issue desquelles les salariés sont classés au niveau supérieur.



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

La grille à critères classants reprend celles des ETAM du BTP que nous n'avons pas signées. Le projet des économistes est aussi subjectif et ne garantit pas un classement en fonction du poste occupé. Le cœur de métier se situe au niveau du BTS, qui pourtant ne bénéficiera pas d'une rémunération suffisante par rapport à son niveau de qualification. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC déplore en outre que le premier niveau de la grille soit positionné en-dessous de 1 400 €. En conséquence de quoi, nous ne signerons pas cet accord !

ARCHITECTES

UNE MUTUELLE SANTÉ... PEU PRÉVOYANTE!

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'est réunie le 29 mai 2008 avec les partenaires sociaux pour établir un suivi de l'accord de mise en place de la mutuelle santé dans les entreprises d'architecture.

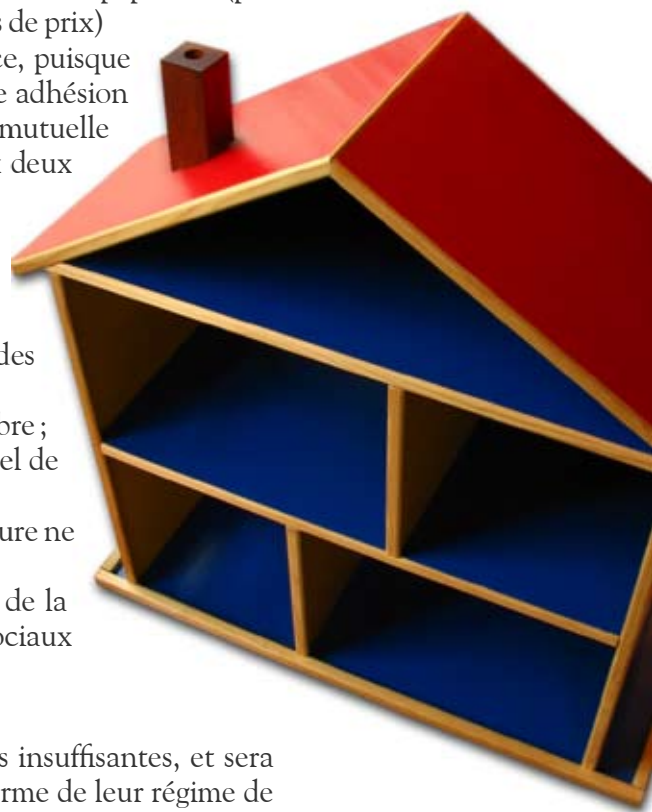
Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC n'a pas attendu les exclamations tardives des architectes pour dénoncer cet accord, notamment sur les points suivants :

- des prestations insuffisantes et limitées (par exemple, l'obligation, pour les salariés d'un même collègue, de souscrire aux mêmes options)
- des tarifs excessifs, en particulier pour les bas salaires et les salariés à temps partiels (par exemple, le tarif des femmes seules avec deux enfants est hors de prix)
- une mise en place qui prend la forme d'un passage en force, puisque les plaquettes d'adhésion ont été envoyées fin avril pour une adhésion le 1^{er} mai, ne laissant pas le temps aux salariés de résilier leur mutuelle personnelle et les contraignant à cotiser simultanément aux deux mutuelles (personnelle et de groupe)
- un manque de respect envers les adhérents (site de MALAKOFF muet sur l'entrée en vigueur de l'accord, *hotline* de Ionis inefficace).

La réunion du 29 mai a permis de confronter les représentants des organismes concernés à leurs erreurs. Il en est ressorti que :

- des réunions d'information auront lieu en juin et en septembre ;
- les options Couple et Famille feront l'objet d'un taux d'appel de 70 % ;
- les entreprises qui indiqueront une date d'adhésion postérieure ne seront pas pénalisées ;
- un courrier d'information accompagné d'un communiqué de la commission de suivi et d'un rappel des avantages fiscaux et sociaux sera adressé ;
- les sites internet vont être mis à jour.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC estime ces promesses insuffisantes, et sera très attentive à ce qu'elles soient complétées par une vraie réforme de leur régime de santé.





Touchez pas à mon jour FÉRIÉ!

« TOUCHES PAS À MON JOUR FÉRIÉ ! » CE SLOGAN A ÉTÉ SCANDÉ EN CHŒUR PAR TOUS LES MILITANTS BATI-MAT-TP CFTC À L'OCCASION DES MANIFESTATIONS QUE NOUS AVONS ORGANISÉES POUR DÉFENDRE LE LUNDI DE PENTECÔTE. UN JOUR QUI EST REDEVENU FÉRIÉ DÈS CETTE ANNÉE.

LE 1^{ER} MAI ÉTAIT LUI AUSSI AU CŒUR DES DÉBATS, CAR IL A COÏNCIDÉ AVEC LE JEUDI DE L'ASCENSION. DEUX JOURS FÉRIÉS EN UN : EST-IL POSSIBLE DE RÉCUPÉRER L'UN OU L'AUTRE ?

Rappel sur les jours fériés

La France compte 11 jours fériés :

- le 1^{er} janvier 2008 (Jour de l'an)
- le lundi de Pâques (24 mars 2008)
- la fête du travail (1^{er} mai 2008)
- le jeudi de l'Ascension (1^{er} mai 2008)
- la victoire de 1945 (8 mai 2008)
- le lundi de Pentecôte (12 mai 2008)
- la fête nationale (14 juillet 2008)
- l'Assomption (15 août 2008)
- la Toussaint (1^{er} novembre 2008)
- l'armistice de 1918 (11 novembre 2008)
- le jour de Noël (25 décembre 2008)

SECTEUR	JOURS FÉRIÉS OBLIGATOIREMENT CHÔMÉS	CONDITIONS		
		Sans condition	3 mois d'ancienneté	travaux de nuit de plus de deux heures
BTP - Ouvriers	1 ^{er} mai			
	- ETAM, IAC	1 ^{er} mai	●	
Ameublement - Fabrication	1 ^{er} mai		●	
	- Négoce	- moins de 20 salariés : 1 ^{er} mai + 3 jours par an - plus de 20 salariés : 1 ^{er} mai + 4 jours par an - plus de 30 salariés : 1 ^{er} mai + 5 jours par an	●	
Architectes	Tous	●		



Les jours fériés sont-ils tous chômés et payés ?

- Seul le 1^{er} mai est obligatoirement chômé et payé, sauf dérogations prévues lorsque l'activité implique que le travail ne puisse être interrompu. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que si cette obligation n'est pas respectée, l'employeur peut être condamné à verser une amende de 750€ par salarié. Les salariés amenés à travailler un 1^{er} mai touchent, en plus de leur salaire habituel pour cette journée, une indemnité de valeur égale à la journée normalement travaillée, hors primes et majorations.
- Les autres jours fériés ne sont obligatoirement chômés que par les apprentis et jeunes salariés de moins de 18 ans, et par les autres salariés uniquement si l'usage ou la convention collective de branche l'autorisent. Le maintien de la rémunération dépend de la situation du salarié :
 - dans le cas d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD), les salariés doivent justifier de trois mois d'ancienneté et 200 heures de travail dans les deux mois précédents, et doivent être présents les jours travaillés avant et après ce jour férié (sauf absence autorisée)
 - les travailleurs temporaires, comme les intérimaires, voient leur jour férié chômé et payé s'il l'est pour les autres salariés de l'entreprise
 - les grévistes ne peuvent faire valoir leur droit au maintien de salaire s'ils font grève un jour férié.
- Les jours fériés dans votre secteur :
voir tableau ci-dessous

CONDITIONS D'INDEMNISATION			RÉCUPÉRATION DES JOURS CHÔMÉS PAR L'EMPLOYEUR
200h travaillées dans les deux mois précédents	La présence est obligatoire le jour travaillé avant et le jour travaillé après	Autres conditions	
●	●		Non
●	●		Non
●	●		Non
		Les jours fériés chômés sont déterminés par l'employeur avant le 1 ^{er} février, en concertation avec les représentants du personnel	Non
			Non

Fiche technique - Les jours fériés



Bois et scieries - Ouvriers	1 ^{er} mai		●	
- ETAM, IAC	1 ^{er} mai		●	
Carrières et matériaux - Ouvriers	1 ^{er} mai + 7 jours par an maxi		●	
- ETAM	1 ^{er} mai		●	
- Cadres	1 ^{er} mai		●	
Céramiques (industries)	1 ^{er} mai			
Chaux			●	
Chimie (industries)	1 ^{er} mai	●		
Ciments	1 ^{er} mai		●	
Eau	1 ^{er} mai		●	
Economistes de la construction	1 ^{er} mai		●	
Géomètres	Tous			
HLM (sociétés anonymes)	Tous		●	
HLM (sociétés coopératives) - Gardiens	Tous			
- Aides-gardiens et autres	Tous	●		
Navigation de plaisance	11 jours maxi, y compris les jours fériés locaux			
Tuiles et briques - Ouvriers mensualisés	Tous			
- Ouvriers non mensualisés	1 ^{er} mai + 9 jours par an		●	
- Ouvriers en poste continu	1 ^{er} mai		●	
- ETAM et cadres	1 ^{er} mai		●	

Les jours fériés - Fiche technique

	•		Oui. La récupération doit être annoncée au plus tard la veille du jour férié et être appliquée dans les 3 mois qui le suivent
•	•		Non
	•	Le salarié ne doit pas avoir été absent dans les 3 mois précédant le jour férié	Non
•	•		Non
•	•		Non
	•		Non
•	•		
•	•		
•	•		
•	•		Non
		Si le 1 ^{er} mai tombe un jour non habituellement travaillé, le salarié bénéficie : - d'une journée de salaire supplémentaire - d'un repos compensateur égal à une journée	Non
•	•		Non
		Le gardien qui souhaite bénéficier d'un jour férié chômé doit se faire remplacer	Non
			Non
	•		Non
	•		Non
	•	Pour le 25 décembre et le 1 ^{er} janvier, l'ancienneté est réduite à 2 mois	Non
•	•		Non
•	•		Non



Fiche technique - Les jours fériés

Lundi de Pentecôte : chômé ou pas ?

Face à l'échec de la mobilisation des salariés (comme d'ailleurs des employeurs), et à la pertinence des revendications des défenseurs des salariés comme notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, il a été déclaré que le lundi de Pentecôte redeviendrait férié dès cette année.

Le principe de la journée de solidarité est cependant maintenu, et c'est en concertation avec les syndicats que serait choisie cette journée « sans salaire » dans les entreprises. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC déplore que son appel n'ait été qu'en partie entendu, et que cette mesure, qui prône une solidarité inégale (elle ne repose que sur le secteur privé), soit encore d'actualité.

Récupérer le jeudi de l'Ascension

La Direction Générale du Travail (DGT) a rédigé une fiche qui prévoit les dispositions à adopter selon le régime conventionnel de l'entreprise.

- **Cas n°1** : la convention collective prévoit le chômage du jeudi de l'Ascension

Les salariés ne travaillant pas le 1^{er} mai sont en droit de récupérer un jour de repos dans l'année, au titre du jeudi de l'Ascension.

- **Cas n°2** : la convention ne prévoit pas le chômage du jeudi de l'Ascension
Les salariés bénéficient seulement des dispositions prévues pour le 1^{er} mai, soit le maintien du salaire. Aucun jour n'est récupéré.

- **Cas n°3** : la convention collective autorise le travail le 1^{er} mai et le jeudi de l'Ascension, avec une majoration ou un repos compensateur pour les jours fériés travaillés

Les salariés concernés bénéficient du double de repos ou de majoration prévus.

- **Cas n°4** : la convention collective prévoit un repos conventionnel pour le travail effectué le premier mai et/ou le jeudi de l'Ascension

Le repos conventionnel s'ajoute aux dispositions prévues pour le travail le 1^{er} mai et/ou le jeudi de l'Ascension (maintien du salaire, repos compensateur...).

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC demande à ses représentants dans les entreprises de veiller à faire respecter une juste application de ces dispositions.

Pour toute question, n'hésitez pas à contacter notre service juridique au 03 83 67 48 78. •



INFOS PRATIQUES

CHIFFRES ET INDICES AU 1^{ER} MAI 2008

SALAIRES & FRAIS PROFESSIONNELS

S.M.I.C (depuis le 1^{er} mai 2008)

- Horaire brut : 8,63 € - Horaire net : 6,77 €
- Mensuel brut : 1 308,91 € - Mensuel net : 1 026,80 €

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.)

- 3,28 € (depuis le 1^{er} mai 2008)

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 :

Montant mensuel brut	Inférieur à 1020,40 €	De 1020,40 € à 1117,57 €	De 1117,57 € à 1845,88 €	De 1845,88 € à 10356 €
75% de votre salaire brut	25,51 € par jour	40,4% du salaire journalier brut + 10,46 € par jour	57,4% du salaire journalier brut	
Retenues sociales	-	-	3% de l'ancien salaire (retraite complémentaire)	11,37% de l'allocation (CSG/CRDS/retraite complémentaire) si votre allocation est supérieure au SMIC

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

ALLOCATIONS ET PRIME

- Allocation d'insertion : 10,22 € par jour.
- Allocation de solidarité spécifique (ASS) : 14,51 € par jour. Les ressources doivent être inférieures ou égales à 1 015 € pour un célibataire et 1 596,10 € pour un couple.
- Prime de retour à l'emploi : 1 000 € si le bénéficiaire de l'ASS a repris un emploi durant 4 mois à partir du 1^{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 : juin 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
 2^e 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
TÉLÉPHONE: 01.44.85.73.46 (LIGNES GROUPÉES) - FAX: 01.44.85.73.47