

# Echo

## BATI-MAT-TP

### SOMMAIRE

#### Editorial

Patrick DEL GRANDE  
> page 3

1

#### EN COUVERTURE

Temps de travail :

**RÉFORMÉ**

> page 5

2

#### LE POING SUR LA TABLE

L'accord sur le stress au travail

> page 9



3

#### L'ACTUALITÉ DE LA CONSTRUCTION

La section LAGARDE & MEREGNANI

> page 12



#### ÉLECTIONS

> page 14

4

#### FICHE TECHNIQUE

Tout savoir sur les déplacements

> page 16



#### Infos pratiques

#### Adhésion

> page 23

# TEMPS DE TRAVAIL

## LES MODALITÉS DE LA RÉFORME



#### A L'INTÉRIEUR DE CE NUMÉRO :

- le catalogue des formations 2009
- 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. Fournier

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



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

**L'assurance d'un avenir solide**

## LA LETTRE À EDVIGE...

« Bonjour Edvige, je fréquente un syndicat où beaucoup de ses membres vont être tes familiers... »

Derrière ce début de lettre parodique, derrière ce joli prénom, se projette une polémique liée à un seul et même fichier: exploitation documentaire et valorisation de l'information générale (EDVIGE), qui a été créé simultanément à la fusion des renseignements généraux (RG) et de la direction de la surveillance du territoire (DST).

Edvige, qu'est-ce que c'est? Une super-base de données (le superlatif n'est pas exagéré) qui vise à ficher nos concitoyens, d'une façon plus ou moins généralisée: les militants associatifs, les politiques, les personnes susceptibles de porter atteinte à l'ordre public, et évidemment... les syndicalistes!

La ministre de l'intérieur et divers personnages politiques, pour apaiser le trouble grandissant, expliquent qu'une telle base de données n'est pas nouvelle, que le concept ne fait qu'évoluer. Soit, mais quand même...

Tout est question de limites. Or, dans ce cas, les limites ne sont-elles pas dépassées? Je vous l'avoue, je m'interroge vivement: l'extension aux mineurs (dès 13 ans!), aux personnes exerçant des activités économiques, syndicales ou religieuses particulières... Cela n'est-il pas trop?

Les amalgames, la globalisation susceptibles d'être appliqués sont dangereux. En tant que syndicaliste BATI-MAT-TP CFTC, je m'effraie de penser que la simple décision d'un policier, qui jugera tel militant susceptible de troubler l'ordre public, pourra coûter à ce militant son inscription sur ce fichier, et lui créer beaucoup d'ennuis pour rien. Sont déjà listées comme délinquants potentiels des personnes qui n'ont commis aucun acte répréhensible.

Pour moi, les bornes viennent à l'évidence d'être dépassées. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC ne peut admettre ce niveau de surveillance discriminatoire. Nous demandons l'annulation de ce décret qui vient bafouer les libertés juridiques fondamentales.

Pour détourner un dicton commun:

« Une homme honnête n'est pas un délinquant qui s'ignore. »

Votre Président,  
Patrick DEL GRANDE

# SALARIÉS DE L'ARTISANAT... OUVREZ-VOUS À LA NÉGOCIATION !

## L'APNAB VOUS EN DONNE LES MOYENS.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC, avec d'autres partenaires sociaux dont la CAPEB, a contribué à la création de l'Association paritaire nationale pour le développement de la négociation collective dans l'artisanat du bâtiment (APNAB).

Cette association a pour objet d'assurer le fonctionnement de la négociation collective dans l'artisanat 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.

**Fédération BATI-MAT-TP CFTC**  
**251 rue du faubourg St-Martin 75010 PARIS**



Pour recevoir une documentation complète, merci de retourner le bulletin suivant, complété par vos soins, à l'adresse ci-dessus.

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Code postal : | | | | | Ville : .....

Tél domicile : ..... Tél portable : .....

### Informations complémentaires

Nom de votre entreprise : ..... Tél entreprise : .....

Adresse de l'entreprise : .....



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

En couverture

# Temps de travail

## RÉFORMÉ



Actuellement, les heures supplémentaires sont possibles sans autorisation de l'inspection du travail, dès l'instant qu'elles ne dépassent pas un contingent fixé par accord de branche ou d'entreprise ou par décret. Au-delà de ce contingent, l'autorisation de l'inspection du travail et des représentants du personnel est requise, sauf si un accord dans l'entreprise ne prévoit déjà un régime d'heures supplémentaires.

Le nouveau projet de loi dans son article 16 modifie ces dispositions, sauf pour les accords signés avant la promulgation de la loi. Ces accords resteront en vigueur sans souffrir des nouvelles dispositions jusqu'au 31 décembre 2009.

### Comment est fixé le contingent ?

Pour la fixation du contingent, la plupart des accords de branche volent en éclat. Il est donné priorité à des accords d'entreprise sur les accords de branche permettant l'augmentation d'heures supplémentaires supérieure à ce qui était prévu avant.

S'il n'y a pas entente entre les partenaires sociaux au niveau de la branche sur la détermination du contingent d'heures, celui-ci sera fixé par décret par le gouvernement. Toutefois, une fois par an l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel sera consulté, surtout si le contingent est dépassé.

### Les majorations changent-elles ?

En théorie, la majoration de salaire pour les heures supplémentaires ne change pas. 25 % pour les huit premières heures et 50 % au-delà. Une convention ou un accord d'entreprise peut fixer une majoration différente qui ne peut être inférieure à 10 %.

### Le repos compensateur est-il touché ?

Le repos compensateur tel que nous le connaissions au-delà de la 41<sup>e</sup> heure n'existe plus. Ce en quoi notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC n'est pas d'accord. Il ne sera accordé qu'en dehors du contingent. Il s'appellera désormais « contrepartie obligatoire en repos ». Ce projet de loi ne prévoit aucune durée minimale pour l'application de cette contrepartie. A défaut d'accord, un décret imposera les modalités d'application.

Le repos compensateur nouvellement instauré dans la loi TEPA permet au salarié, en accord avec son employeur, de le monétiser.

**NOTRE FÉDÉRATION BATI-MAT-TP CFTC A DÉJÀ ÉVOQUÉ LE SUJET DANS UN PRÉCÉDENT NUMÉRO DU MAGAZINE ECHO BATI-MAT-TP : LES LIMITES DU TEMPS DE TRAVAIL SONT REPOUSSÉES.**

**DANS CE NOUVEAU NUMÉRO, NOUS LEVONS LE VOILE SUR LA RÉFORME, SES MODALITÉS, SA MISE EN ŒUVRE... SES CONSÉQUENCES !**

## Les forfaits d'heures

A la semaine ou au mois pour les personnels qui accomplissent régulièrement des heures supplémentaires, une convention individuelle salarié-employeur peut prévoir un salaire forfaitaire mensuel incluant les heures supplémentaires.

### Les forfaits à l'année

Idem, après accord d'entreprise permettent d'établir la durée du travail annuelle pour les catégories de salariés concernés.

### Convention de forfait en heures :

Peuvent conclure cette convention sur l'année, les salariés disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur temps de travail, soit les cadres et aussi les employés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

### Convention de forfait jours :

Réservée à certains cadres au regard de leur autonomie ou des salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie.

Nouveauté : un accord collectif pourra fixer le nombre annuel maximal de jours travaillés.

A défaut l'employeur pourra fixer ce nombre minimal qui pourrait être supérieur à 218 jours. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle toutefois qu'il existe des limites concernant le repos quotidien, hebdomadaire ou les congés payés.

En accord avec l'employeur, le salarié pourra travailler au-delà de la durée fixée par la convention de forfait, ou renoncer en partie à ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. Cette majoration ne pourra être inférieure à 10 % fixée par avenant à la convention de forfait.

## Aménagement du temps de travail

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, les accords de branche applicables dans votre entreprise restent applicables avec la nouvelle loi.

Les modalités d'aménagement du temps de travail et la répartition de la durée sur une période supérieure à la semaine ou au plus égale à l'année devront se faire par accord collectif, d'établissement ou de branche, pour prévoir :

- le délai de prévenance pour changement de durée ou d'horaire de travail,
- la limite pour décomptes d'heures supplémentaires,
- les conditions de prise en compte de la rémunération,
- les absences
- l'arrivée ou le départ en cours de période.

Enfin, les employeurs dont l'entreprise fonctionne en cycles continus pourront sur leur seule décision organiser le temps de travail.

# LA POSITION DE LA FÉDÉ

Acquis tirés vers le bas, grands perdants : les cadres, et en général une régression pour l'ensemble des salariés. Voilà, en résumé, la conclusion de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC.

La loi des 35 heures de Martine AUBRY votée en 1998 est-elle morte ? Bel et bien pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC. Antérieurement, la durée hebdomadaire du travail était de 35 heures. Désormais, il sera possible de négocier des accords sur le temps de travail entreprise par entreprise, et donc de dépasser cette durée. Les salariés pourront travailler 48 heures par semaine au maximum contre 44 heures antérieurement. Les heures supplémentaires au-delà de 35 heures seront majorées à 25 %.

L'article 16 de la nouvelle loi sur le temps de travail est un coup dur pour les salariés. En effet, il prévoit de discuter des heures supplémentaires par accord collectif d'entreprise, d'établissement, convention ou accord de branche.

A noter, que si les partenaires sociaux n'arrivent pas à un accord, le

**Un simple accord d'entreprise pourra forcer des salariés, pas seulement cadres, à travailler jusqu'à 44 heures par semaine sur 12 semaines consécutives, soit faire 417 heures supplémentaires sans majoration ni repos compensateur.**

gouvernement, de par sa politique très libérale, favorisera l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement au détriment de l'accord de branche, ou tranchera par décret. C'est plus une

avancée pour le patronat que pour les salariés.

Cette loi – puisqu'elle est a été votée – réforme le régime du temps de travail des salariés sur les heures supplémentaires, les repos compensateurs et les forfaits (jours et heures). Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC dénonce aussi la remise en cause du rôle protecteur de la convention de branche, remplacée par un accord d'entreprise – moins favorable pour les salariés – augmentant le temps de travail.

Selon les nouveaux critères sur la représentativité syndicale, un accord d'entreprise devra recueillir la signature d'un ou plusieurs syndicats représentant en tout au moins 30 % des salariés. De plus, il sera nécessaire que les syndicats représentant 50 % ou plus des salariés ne s'opposent pas à l'accord. Le but est d'éviter tout accord abusif sur le temps de travail. Mais ne faut-il pas craindre que certaines entreprises usent de « chantage » pour imposer leurs vues ?

Le repos compensateur obligatoire en cas de dépassement du contingent d'heures supplémentaires disparaît de la loi. L'accord d'entreprise déterminera la contrepartie en repos, qui pourra être bien inférieure à ce qui était en vigueur.

Dans le cas de forfaits annuels en heures, ils permettent aux employeurs de ne plus payer en heures supplémentaires, les heures au-delà de 35 heures hebdomadaires. Cette formule pourra englober tous les salariés disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur temps de travail.

**Il est désormais possible d'augmenter le contingent annuel d'heures supplémentaires au-delà de 220 heures, seuil fixé antérieurement par la loi.**

Les forfaits annuels en jours pour les cadres (les grands perdants de cette nouvelle loi), et les autres salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée étaient en moyenne de 215 jours par an (pour une durée maximum légale fixée à 218 jours). Ils bénéficiaient au minimum de 12 jours de RTT, cinq semaines de congés payés et de huit jours fériés chômés en plus des samedis et dimanches.

Avec la nouvelle loi, les entreprises pourront leur demander de travailler 235 jours par an, voire jusqu'à 282 (plafond fixé par la législation européenne). Cela signifie que les cadres devraient renoncer à leur RTT, ainsi qu'aux jours fériés sauf le 1<sup>er</sup> Mai fête du travail... Rappelons

à y renoncer. Cette nouvelle loi menace ce dispositif.

Pour information, vous trouverez **ci-contre** le temps de travail hebdomadaire moyen constaté dans différents pays industrialisés dès 2004.

En comparaison, et selon une étude annuelle réalisée par l'Insee et la Dares (*Insee : enquêtes emploi - Dares : enquêtes Acemo*), le temps de travail hebdomadaire moyen d'un salarié français à temps complet était déjà de 39 heures en 2005.

Et d'après une étude publique de l'Insee en 2007, l'horaire hebdomadaire moyen pour un temps complet est de 41 heures (dont 38 heures pour un ouvrier)! Nous sommes bien loin des chiffres affichés par les Etats-Unis, ou par nos voisins allemands dont on ne cesse de flatter le modèle économique. Alors pourquoi cette loi ? et dans quel but ?

Avec cette loi, le gouvernement nous dit œuvrer pour améliorer la compétitivité des entreprises, de notre économie et de notre pouvoir d'achat. Rappelons-nous « travailler plus pour gagner plus », mais à quel prix pour les salariés ?

L'histoire et les statistiques nous le diront.

Mais méfions-nous et soyons vigilants car :

« L'histoire est une suite de mensonges sur lesquels les hommes se sont mis d'accord ». (Napoléon)

Et

« Dans la vie, il y a trois sortes de mensonges : les mensonges, les énormes mensonges et les statistiques ». (Dicton américain) •

## HORAIRE HEBDOMADAIRE MOYEN DE TRAVAIL DANS LES PAYS INDUSTRIALISÉS (2004-2005)

Pays	Ensemble des emplois	Emplois à temps plein	Emplois à temps partiel	Taux de temps partiel	Année
France	36,3h	39,0h	23,2h	17,2%	2005
Allemagne	33,6h				2005
Danemark	35,1h			21,6%	2005
Espagne	33,2h	35,5h	16,4h	12,4%	2005
Grande Bretagne	31,7h	37,2h	15,7h	25,5%	2005
Italie	36,2h			12,7%	2004
Pays-Bas	29,2h	36,9h	18,9h	44,0%	2005
Suède	36,1h/30,1h			20,3%	2004
Etats-Unis	33,8h				2005

**SOURCES** // France : Insee (insee.fr) • Allemagne: Statistisches Deutschland (destatis.de) • Danemark : Statistics Denmark (dst.dk - statbank.dk) • Espagne : Instituto Estadística (ines.es) • Grande Bretagne : National statistics (statistics.gov.uk) • Italie : Istituto di statistica (istat.it) • Pays-Bas : Centraal Bureau voor de Statistiek (cbs.nl) • Suède : Statistiska centralbyran (Statistics Sweden) (scb.se) • Etats-Unis : Bureau of labor statistics (bls.gov/ces)

également que tout dépassement du contingent d'heures n'est plus soumis préalablement à l'autorisation de l'inspection du travail.

Nous, Fédération BATI-MAT-TP CFTC, disons que c'est une grave atteinte à l'équilibre vie privée et vie professionnelle. Nombre de cadres sont attachés à leurs RTT et sont peu enclins

# Le poing sur la table

# L'accord sur le **STRESS** AU TRAVAIL

**CET ACCORD SUR LE STRESS AU TRAVAIL, ISSU DES NÉGOCIATIONS ENTRE PATRONAT ET SYNDICATS PERMET DE TRANSPOSER L'ACCORD EUROPÉEN DU 8 OCTOBRE 2004 DONT IL REPREND LES DISPOSITIONS SUR LA DÉFINITION DU STRESS.**

**POUR NOTRE FÉDÉRATION BATI-MAT-TP CFTC, IL RESTE INSUFFISANT !**



**Le stress se définit comme suit : « l'organisation du travail, la conciliation entre vies professionnelle et familiale et la responsabilité des employeurs. »**

N'entrent pas en ligne de compte pour le moment dans le stress le HARCÈLEMENT et la VIOLENCE au travail, ce qui est un non sens pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC.

Il est juste question de la définition de l'accord européen qui constate qu'il y a stress quand il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui imposent son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.

La détection et l'identification du stress doivent faire l'objet de la recherche des raisons de ce dernier. Dès que le stress est identifié, il appartient à l'employeur d'y remédier par des mesures permettant son arrêt. Les institutions représentatives du personnel sont associées à cette recherche. Le médecin du travail peut être une aide complémentaire, ainsi que l'intervention d'expert extérieur, sans remettre en cause de rôle important du CHSCT dans ses missions.

Les mesures prises sont réexaminées dans le temps pour vérifier leur efficacité.

Les organisations syndicales ont demandé dans cet accord de tenir compte de la responsabilité de l'employeur dans la lutte contre le stress au travail. Il appartient aux employeurs de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs y compris le stress au travail.

Sous la responsabilité de l'employeur, avec les travailleurs et leurs représentants, les mesures retenues pour l'amélioration des conditions de travail sont mises en œuvre.

Le patronat a refusé que l'accord soit décliné dans des accords de branche. Il peut toutefois avoir dérogation si des dispositions sont plus favorables aux travailleurs.

Cet accord n'est toujours pas signé par les organisations syndicales. Toutefois, nombre d'entre elles semblent émettre un avis positif. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC souhaite, elle, éviter toute précipitation et poursuivre l'étude des implications de cet accord.

# Le poing sur la table

- L'accord sur le stress au travail

A défaut de dire aujourd'hui que cet accord est bon, il a le mérite que l'on s'y intéresse. Il impose *de facto* pour sa mise en œuvre et son suivi une collaboration étroite entre employeur, représentants syndicaux et travailleurs. Il n'est pas négatif de dire que c'est un phénomène plutôt rare, principalement dans les PME.

En effet, l'employeur voit souvent un syndicat ou ses représentants dans l'entreprise comme des empêcheurs à tourner en rond, ce qui est une erreur.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, dont l'action première est la défense des intérêts et des conditions de travail des salariés, a su démontrer maintes fois dans ses propositions, qu'elle était un interlocuteur et un partenaire fiable et constructif.

C'est pourquoi, dans le rôle qui est le nôtre et sans vouloir déjà tirer à boulets rouges sur cet accord, intéressant rappelons le, il n'impose rien à l'employeur, il relate juste sa responsabilité.

Combien d'accords ou de lois sont régulièrement contournés par les patrons dans un seul et unique but: leur intérêt? Le salarié étant souvent considéré comme secondaire. Certes, ce que nous disons n'est pas une généralité mais une simple constatation.

Il convient donc, sans paraître dictateur, d'imposer à l'employeur comme lui-même le fait vis-à-vis de son personnel dans le cadre de ses différents pouvoirs.

## PREMIER ANTI STRESS AU TRAVAIL :

le dialogue, auquel notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est très attachée.

1

**Des entretiens réguliers avec le personnel**, pas seulement avec ses représentants doivent avoir lieu. C'est tous ensemble que nous pouvons stopper le stress au travail.

**A QUOI EST DU LE STRESS DANS LA PLUPART DES CAS?** Masse de travail, délais à tenir, conditions de travail, sans parler des brimades et suspensions. Il manque deux cas et non des moindres que nous aborderons plus loin.

Souvent, dans un service ou sur un chantier quand quelque chose ne va pas, le patron ou son encadrement ne recherche pas la cause ou la raison.

La réaction principale souvent est la cascade. Remontée de bretelles commençant au deuxième niveau de l'échelle jusqu'au dernier. Grande génératrice de stress à tous les niveaux et surtout le dernier.

2

**Une analyse concertée** sera plus efficace sur les raisons du dysfonctionnement que d'incomber la responsabilité sur le personnel, ce qui est le cas généralement. Il est certain que la concertation collective permettrait de mieux prévenir, réduire ou éliminer les problèmes générateurs de stress. Il y a plus de réflexions et d'idées dans deux ou trois têtes que dans une seule. Nous sommes là ainsi que nos représentants et nos adhérents, prêts à en débattre.

Pour conclure cette première partie et sans être moralisatrice, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC adresse deux pistes pertinentes pour entamer la lutte contre le stress au travail :

- là où il n'y a pas de vision, l'entreprise et les gens périssent. D'où l'importance du dialogue et de l'écoute.

- on ne peut pas motiver une personne, on peut uniquement créer l'environnement, le climat ou l'atmosphère nécessaire à la motivation. Le manager perspicace apprend qu'une des expériences les plus passionnantes consiste à faire d'une personne ordinaire, une personne extraordinaire.

Il y a dans les entreprises des personnes extraordinaires qui ne demandent qu'à

la  
**fédé**  
se positionne



s'investir. Il suffit juste d'ouvrir les yeux et de s'y intéresser. Thomas Woodrow WILSON n'a-t-il pas dit « J'emploie non seulement les compétences dont je dispose, mais aussi celles que je peux emprunter »

### **NÉGLIGENCE DE L'ACCORD ET REVENDICATIONS BATI-MAT-TP CFTC notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC ne baissera pas les bras**

Pour la deuxième partie, nous nous réservons le droit de tirer à boulets rouges et faisons feu. Honte au présent accord qui ne traite pas et ne prend pas en compte le HARCELEMENT et la VIOLENCE au travail.

Et pourquoi cela ? On sait pertinemment que **ce sont les deux principales raisons** de stress et de dépression au travail. En débattre serait-il pour certains employeurs un fait qu'ils devraient reconnaître ?

Pour nous Fédération BATI-MAT-TP CFTC, nous ne faisons pas de différence. Le harcèlement ou la violence au travail qu'il soit verbal, moral, physique ou sexuel sont aussi graves les uns que les autres.

On sait combien est déstabilisant et dévastateur le harcèlement ou la violence au travail. Combien de salariés se taisent et attendent l'ultime limite – voire tomber malade ou en dépression – pour dévoiler le problème ?

Il est stipulé dans ce présent accord qu'après un délai de 12 mois après sa signature, les partenaires sociaux se rencontreront à nouveau pour débattre du sujet.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC dénonce cette absurdité et dit NON ! Tout de suite sera le mieux. Ceci doit être une priorité avant toute signature et nous allons nous y employer.

Ne nous voilons pas la face, **imposons fermement à certains employeurs** qui pratiquent ou laissent pratiquer ce type d'agissement, d'assumer leurs responsabilités et les conséquences qui en découlent. Condamnation, discrédit de l'entreprise et de son image et surtout l'état psychologique du salarié tout sexe confondu.

Il est de notre devoir d'informer de ce manquement dans cet accord afin que chacun se fasse son idée sur le pourquoi de ce report, de ce qui est à nos yeux les deux principaux vecteurs de stress au travail.

Salariés, mobilisez-vous et aidez-nous par votre soutien dans notre démarche.

Rappelons-nous, l'accord sur le stress au travail est conclu selon le texte mais pas encore signé, loin s'en faut.

Agissons dès maintenant.

Pour comparaison à ce qui précède, nous livrons à votre méditation la définition, très simpliste, du stress au travail transcrite dans l'accord européen du 8 octobre 2004 :

« Il y a état de stress quand il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ».

A qui la faute ou la responsabilité ? Bonne question... •

3

4



# L'essentiel de la construction

## SECTION BATI-MAT-TP CFTC

# LAGARDE & MEREGNANI

AUJOURD'HUI CENTENAIRE, L'ENTREPRISE NANCÉIENNE LAGARDE & MEREGNANI A PROFITÉ ET PROFITE ENCORE DE L'INÉPUISABLE CROISSANCE DU BTP. SPÉCIALISÉE DANS LA PEINTURE EN BÂTIMENTS, L'ENTREPRISE SE VANTE D'UN CHIFFRE D'AFFAIRES QUI LA PLACE EN 11<sup>E</sup> POSITION DES ENTREPRISES FRANÇAISES DE SON SECTEUR D'ACTIVITÉS.

SALAH MERIKHI FAIT PARTIE DES 248 SALARIÉS QUE COMPTE L'ENTREPRISE DANS SES QUATRE ÉTABLISSEMENTS. IL EST AUSSI ET SURTOUT NOTRE REPRÉSENTANT SYNDICAL BATI-MAT-TP CFTC. PORTRAIT.

Salah, quelle est ton ancienneté à Lagarde & Meregneri ?

J'ai été embauché il y a 16 ans, en 1992. Comme j'avais déjà travaillé en tant que peintre dans une précédente entreprise du bâtiment, je suis arrivé chez Lagarde & Meregneri en tant que peintre-enduiseur au coefficient 185.

Je viens récemment de passer ETAM de niveau F (d'après la nouvelle classification). Ça correspond au niveau « chef de chantier » mais je reste un actif sur le terrain, que je refuse de quitter.

As-tu été formé à ce métier ou l'as-tu appris sur le tas ?

J'ai effectué trois ans en lycée technique, et j'y ai appris tout ce qu'il faut savoir pour travailler en entreprise... et même plus ! D'ailleurs, j'ai en partie été embauché parce que je pouvais apporter un savoir-faire nouveau à l'entreprise.

Quelles fonctions syndicales remplis-tu ?

Mon caractère m'a très vite ouvert la voie du dialogue. J'aime parler... et surtout négocier !

Depuis que je suis salarié pour Lagarde & Meregneri, je cumule les fonctions syndicales : délégué syndical et du personnel, représentant au CE et au CHSCT.

En dehors de l'entreprise, je suis aussi conseiller à l'enseignement technique et conseiller aux salariés, et également administrateur AREF.

Depuis quand la section syndicale BATI-MAT-TP CFTC Lagarde & Meregneri existe-t-elle ?

Nous avons créé la section dès 1992. A l'époque, je venais à peine d'arriver, et la CFTC a éveillé mon esprit militant. Nous étions 7 ou 8, fraîchement élus au CE – en tant que suppléant pour ma part – et nous avons évincé le syndicat en place, qui ne satisfaisait pas les salariés.

Le délégué syndical CFTC de l'époque a pris sa retraite trois ans plus tard, et je l'ai remplacé. Depuis, je continue ce qu'il a commencé, mais à ma « sauce ».

Quelle a été l'évolution de la section ?

Nous rencontrons un sacré succès, depuis 16 ans ! Nous avons dès le départ reçu l'adhésion des salariés, et ça continue aujourd'hui. Je dois en faire adhérer encore trois cet après-midi même (rires).

La majorité de ces adhérents travaille sur Nancy, mais la section s'élargit aussi vers les autres établissements, comme celui de Metz.

Quelles sont, au quotidien, les actions de la section ?

Concernant la délégation du personnel, nous intervenons surtout en cas de litiges, comme un problème avec la hiérarchie, un entretien préalable au licenciement. Nous intervenons aussi pour la négociation individuelle des salaires, car dans l'entreprise, les salaires sont négociés au niveau du salarié.

Sinon, nos actions tournent autour de la cohésion des salariés : repas, fêtes, cadeaux... Ce genre d'actions sociales renforce l'unité entre collègues.

Lagarde se vante, sur son site web, de traiter plus de 2000 chantiers par an. Ça fait beaucoup de



déplacements pour les salariés. Comment sont-ils pris en charge (véhicules, nourriture, voire hôtel) ?

Lorsque nous devons nous rendre sur un chantier proche, nous prenons nos véhicules personnels sans passer par l'entreprise. Et si nous nous rendons sur un chantier plus loin que l'entreprise – par exemple au-delà de 10 km – nous devons aller chercher un véhicule au siège. C'est très contraignant.

Pour la nourriture, c'est le système D qui prime. Nos équipes sont généralement petites, donc on se déplace rarement avec le bungalow, le réchaud, etc.

Pour les gros chantiers, c'est différent : on nous fournit un micro-ondes, un frigo... Le nombre de salariés et la durée du chantier ont beaucoup d'influence.

Pour ces nombreux chantiers, comment juges-tu le recours aux intérimaires ?

Important. L'entreprise fait constamment appel à des intérimaires. Je reviens d'un chantier qui – vacances oblige – fait travailler 6 personnes : 1 salarié et 5 intérimaires. Hors période de vacances, la proportion descend à la moitié environ. C'est encore trop.

Ce qui est dommage, c'est que l'intérim ne débouche généralement sur un vrai contrat qu'en cas de départ à la retraite d'un salarié. La direction ne voudra jamais dépasser le seuil des 250 salariés qui ferait d'elle une grosse entreprise.

Les conditions de sécurité minimales sont-elles respectées ?

Nous avons à notre disposition

tout le matériel dont nous avons besoin, des masques aux harnais, en passant par les lunettes, les blancs de travail, les casques...

Le matériel est régulièrement contrôlé, réparé et renouvelé par des salariés spécialisés. C'est très pointu et l'entreprise veille à respecter la réglementation et le confort des salariés.

Lagarde & Meregnani réalise un chiffre d'affaires qui ne cesse de monter, comme beaucoup d'entreprises de la construction. Les salariés bénéficient-ils de cette croissance ?

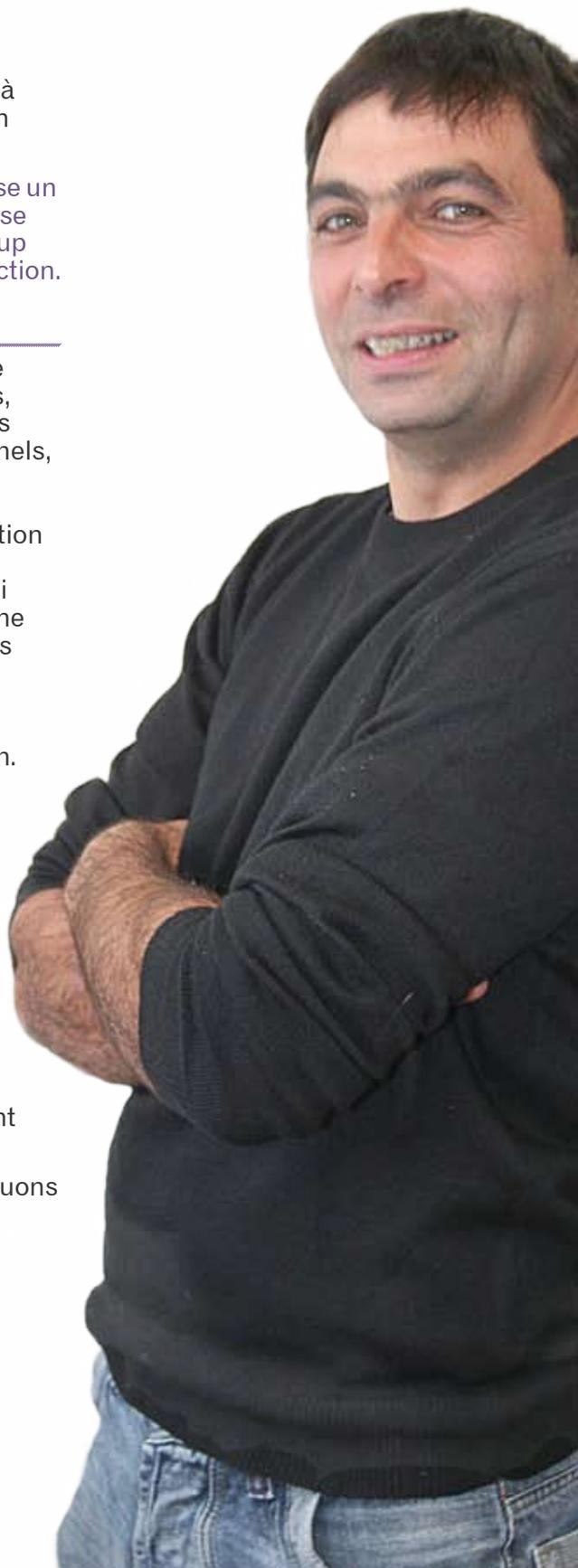
L'entreprise nous verse une participation aux bénéfices, mais les salaires sont basés sur les minima conventionnels, donc ils augmentent du minimum négocié chaque année en région. Notre section syndicale BATI-MAT-TP CFTC Lagarde & Meregnani souhaite mettre en place une NAO pour que les bénéfices de la croissance touchent tous les salariés, et pas seulement ceux qui osent négocier une augmentation.

Qu'est-ce qu'on pourrait souhaiter pour l'avenir de la section syndicale BATI-MAT-TP CFTC Lagarde & Meregnani ?

La section évolue tous les ans, en négociations et en adhésions, nous sommes actifs, écoutés par la direction, respectés par les salariés qui nous apprécient et nous font confiance.

Donc, pour l'avenir : continuons comme ça, c'est très bien !

Merci, Salah, et bonne continuation à toi et ta section. •





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 !**

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

**Fédération BATI-MAT-TP CFTC**  
Résultats d'élections  
38 rue Emile Gallé 54000 NANCY



**POURQUOI PUBLIER  
VOS RÉSULTATS ?**

**forclum**

ERRATUM

Une erreur s'est glissée dans l'Echo n°14. Il fallait lire: CCE et non CE pour les élections Forclum France.

## **DIRECTION RÉGIONALE FORCLUM ALSACE – FRANCHE-COMTÉ**

### **OSTWALT 67**

- CE** 1<sup>er</sup> collège  
2 titulaires - 2 suppléants
- DP** 1<sup>er</sup> collège  
2 titulaires - 2 suppléants

### **BAVILLIERS 25**

- DP** 1<sup>er</sup> collège  
1 titulaire - 1 suppléant

## **DIRECTION RÉGIONALE FORCLUM BOURGOGNE**

### **AUXERRE 89**

- CE** 1<sup>er</sup> collège  
1 titulaire - 1 suppléant
- 2<sup>e</sup> collège  
1 titulaire - 1 suppléant

### **DIJON 21**

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

## **DIRECTION RÉGIONALE FORCLIM NORMANDIE**

### **GIBERVILLE 14**

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

## **DIRECTION RÉGIONALE FORCLUM INDUSTRIE NORD**

### **VERQUIN 62**

- DP** 1<sup>er</sup> collège  
1 titulaire

# BATI-MAT-TP

# ÉLECTIONS 08

## Les implantations BATI-MAT-TP CFTC en France et outre-mer

### DIRECTION RÉGIONALE FORCLUM ÉNERGIE SERVICES

#### TOULOUSE 31

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

### DIRECTION RÉGIONALE FORCLUM BASSE NORMANDIE STEN

#### GIBERVILLE 14

- CE** 1<sup>er</sup> collègue  
4 titulaires - 1 suppléant  
2<sup>e</sup> collègue  
2 titulaires - 1 suppléant

#### GIBERVILLE 14

- DP** 1<sup>er</sup> collègue  
1 titulaire  
2<sup>e</sup> collègue  
1 titulaire

#### BEAUMONT HAGUE 50

- DP** 1<sup>er</sup> collègue  
2 titulaires - 1 suppléant  
2<sup>e</sup> collègue  
1 titulaire

#### LONRAI 61

- DP** 1<sup>er</sup> collègue  
1 titulaire  
2<sup>e</sup> collègue  
1 titulaire

### euovia

#### EUROVIA CENTRE-LOIRE 36

- CE** 1<sup>er</sup> collègue  
3 titulaires
- DP** 1<sup>er</sup> collègue  
2 titulaires - 1 suppléant



# TOUT savoir sur les DÉPLACEMENTS

DANS LA CONSTRUCTION EN GÉNÉRAL, ET LE BTP EN PARTICULIER, LA MULTIPLICATION DES CHANTIERS IMPLIQUE DE NOMBREUX DÉPLACEMENTS. POUR LE SALARIÉ COMME POUR L'EMPLOYEUR, LES TEXTES QUI RÉGLEMENTENT CES DÉPLACEMENTS MANQUENT D'AUTANT PLUS DE CLARTÉ QUE LEUR APPLICATION DÉPEND AUSSI DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU SECTEUR, DE L'ENTREPRISE.

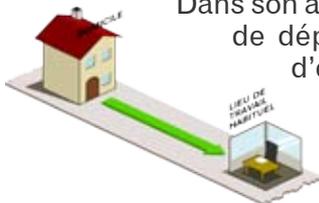
NOTRE FÉDÉRATION BATI-MAT-TP CFTC VOUS TRACE LA ROUTE.

## 1-Le temps, c'est de l'argent !

Les déplacements se comptent d'abord en temps. Si le lieu de travail change régulièrement, comme c'est le cas des chantiers, le salarié doit-il supporter seul le temps perdu ? Peut-il demander à être indemnisé ? A inclure le temps de transport dans le temps de travail ?

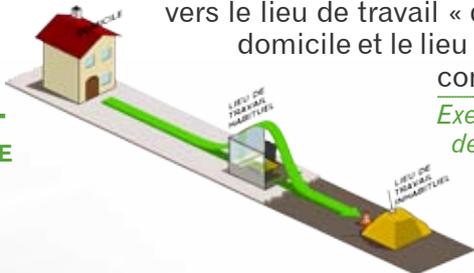
### Ce que dit le code du travail

Dans son article L.3121-4, le code du travail indique que « le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif ».



*Exemple : un salarié qui se rend à son entreprise ne peut demander à ce que le temps passé en déplacement soit compris dans son temps de travail.*

Le code du travail ajoute cependant que si ce temps de déplacement vers le lieu de travail « dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il doit faire l'objet d'une contrepartie ».



*Exemple : si un employeur demande à son salarié de se rendre sur un lieu de travail qui lui impose un déplacement plus long que le temps qu'il prend normalement pour se rendre à son lieu de travail habituel, l'employeur devra indemniser son salarié.*

Le code du travail nous précise que cette contrepartie peut se faire « soit sous forme de repos, soit financière » et qu'elle est « déterminée par convention ou accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent. »

Il est donc très important que les représentants BATI-MAT-TP CFTC dans les entreprises négocient des conditions favorables d'indemnisation en cas de déplacements.

Le code du travail explique enfin que « la part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail ne doit pas entraîner de perte de salaire ».

Exemple : un employeur qui demande à un salarié de se rendre dans une autre ville pour effectuer son travail ne peut pas diminuer le salaire de son salarié sous le prétexte qu'il a pris une demi-journée pour effectuer ce trajet.



**Quand le temps de trajet est-il assimilé à du temps de travail effectif ?**

**1- Lorsque le salarié se déplace d'un lieu de travail vers un autre lieu de travail**

Par exemple : un contremaître qui se déplace sur plusieurs chantiers dans une même journée inclut ses trajets dans son temps de travail quotidien.

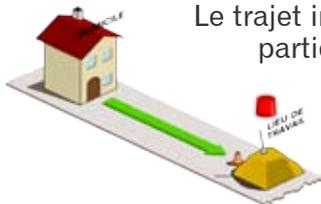
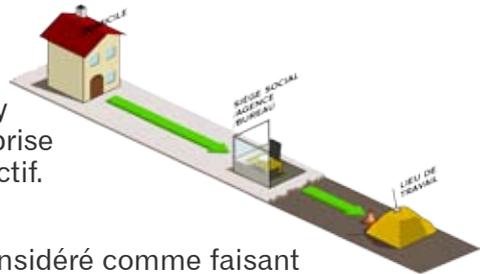
**2- Lorsque le salarié doit passer par l'entreprise**

Par exemple : un salarié doit s'arrêter à l'entreprise pour y prendre un véhicule. Le temps de trajet effectué entre l'entreprise et le chantier est considéré comme du temps de travail effectif.

**3- En cas d'astreinte**

Le trajet imposé au salarié en cas d'astreinte est considéré comme faisant partie de sa mission, et doit être inclus dans le temps de travail effectif.

Par exemple : en cas de panne d'un four à chaux, le salarié de maintenance à qui on demande de venir de son domicile à l'entreprise sera rémunéré pour son temps de trajet sur la base de son salaire habituel.



**2-Les petits déplacements**

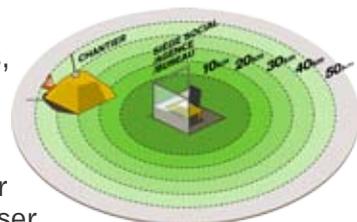
En raison de leur fréquence dans le BTP, les déplacements sont indemnisés depuis 1976. Leur valeur est négociée en région par notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC. On distingue trois types d'indemnisations :

- l'indemnité de repas ou « panier » est due lorsque le salarié ne peut pas rentrer à son domicile pour se nourrir
- l'indemnité de trajet est versée au salarié pour compenser le fait qu'il soit contraint de se rendre chaque jour sur le chantier
- l'indemnité de transport indemnise le salarié pour les frais engagés pour son transport

**Les zones**

Les petits déplacements fonctionnent en zones concentriques, comme une cible. Ces cinq zones sont séparées de 10 km les unes des autres, jusqu'à atteindre 50 km.

Dans chaque région, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC et les autres partenaires sociaux négocient des valeurs minimales pour chacune de ces zones : aucun employeur n'est autorisé à indemniser ses salariés sous ce seuil. Sont concernés par ces minima les ouvriers et les ETAM non sédentaires.



**ATTENTION !**

Certaines régions appliquent un nombre de zones supérieur, en raison de leur relief (montagnard, littoral) ou de leur zone urbaine. Un nombre supérieur de zones est obtenu en divisant la première zone de 10 km en deux zones et/ou en ajoutant une à deux zones supplémentaires. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous en offre la liste ci-dessous.

**Dans le bâtiment**

Les régions qui ont divisé la première zone en deux zones de 5 km sont :

- l'Auvergne
- la Bourgogne
- la Champagne-Ardenne
- la Corse
- la Haute Normandie

**NOUVEAU !**

Retrouvez régulièrement les informations de nos dossiers dans l'affiche centrale : **LES TUYAUX BATI-MAT-TP CFTC.**

Faites en profiter vos collègues !





## Fiche technique - Les déplacements

- le Languedoc-Roussillon
- le Limousin
- Midi-Pyrénées
- Le Poitou-Charentes
- plusieurs départements de Rhône-Alpes (l'Ain, l'Ardèche-Drôme et l'Isère)

Les régions qui ont divisé la première zone en deux zones de 0 à 4 km, puis 4 à 10 km sont :

- l'Aquitaine
- la Bretagne

Les régions qui ont divisé la première zone en deux zones de 0 à 3 km, puis 3 à 10 km sont :

- la Basse Normandie
- le Centre

Les régions qui ont divisé la première zone en deux zones et ajouté au moins une zone de 10 km sont :

- l'Ile de France (Seine-et-Marne comprise) qui a ajouté une sixième zone de 50 à 60 km
- les Pays de la Loire, qui présentent deux zones supplémentaires, de 50 à 60 km, puis de 60 à 70 km

### Dans les travaux publics

Les régions qui ont divisé la première zone en deux zones de 5 km sont :

- l'Auvergne
- la Corse
- le Languedoc-Roussillon
- le Limousin
- Midi-Pyrénées
- Le Poitou-Charentes
- plusieurs départements de Rhône-Alpes (l'Ain – sauf en montagne, l'Ardèche-Drôme et l'Isère)

Les départements qui ont divisé la première zone en deux zones de 0 à 4 km, puis 4 à 10 km sont :

- l'Ain (en montagne)
- le Rhône (lorsque l'agence ou le bureau se situent hors de Courly)

Les régions qui ont ajouté une sixième zone de 10 km sont :

- l'Alsace
- l'Ile de France

### Le centre de la zone : où est-il ?



**A l'entreprise :** les zones concentriques n'ont pas pour point de départ le domicile du salarié mais le siège de l'entreprise, et à défaut son agence régionale ou son bureau local, si l'agence ou le bureau local y est implanté depuis plus d'un an avant le début du chantier.

**A la mairie :** si le chantier se situe au-delà des zones concentriques autour de l'entreprise, le point de départ des petits déplacements est fixé à la mairie ou l'hôtel de ville du chef-lieu de canton sur lequel se trouve le chantier.

### L'indemnité de repas

#### Qu'indemnise le panier ?

Le panier ou indemnité de repas indemnise le salarié des frais de déjeuner que son activité l'oblige à prendre ailleurs qu'à son domicile. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC précise que cette indemnité n'est pas assujettie aux zones concentriques.

#### Le versement du panier est-il automatique ?

Non il n'est pas dû lorsque :

- l'ouvrier prend effectivement son repas à sa résidence habituelle
- un restaurant d'entreprise existe sur le chantier et le repas fourni avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas.

*Par exemple : un salarié ne peut prétendre à une indemnité repas si le chantier est à deux*



*kilomètres de son domicile et s'il dispose de deux heures pour sa pause déjeuner. De la même façon, un salarié qui refuse de manger la nourriture proposée par l'employeur (s'il observe un jeûne comme le ramadan par exemple) ne peut demander à percevoir le panier.*

### Les tickets-restaurants

Les tickets-restaurants peuvent être versés au salarié pour lui permettre de se nourrir. De nombreuses enseignes acceptent aujourd'hui les tickets-restaurants.

Leur fonctionnement est le suivant :

- une partie est payée par le salarié (directement prélevée sur le salaire)
- une partie est payée par l'employeur (si l'employeur veut être exonéré de charges sur sa participation, elle ne doit pas excéder 60%)

### ATTENTION !

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous rappelle que si l'employeur choisit de verser des tickets-restaurants au lieu de l'indemnité de repas, il devra verser une indemnité compensatoire pour correspondre à la totalité de la somme conventionnelle.

Par exemple : un employeur qui prend en charge 50% des 7€ (soit 3,50€) de ticket-restaurant proposés quotidiennement à ses salariés, dans une région dont l'indemnité de repas est à 10€, devra compléter son abondement par une indemnité compensatoire de 6,50€.

### L'indemnité de transport

#### Que couvre l'indemnité de transport ?

C'est un forfait qui correspond aux frais de voyage aller et retour engagés par l'ouvrier ou l'ETAM non sédentaire pour se rendre sur le chantier.

#### Est-elle automatique ?

Non, car l'employeur peut aussi :

- rembourser les frais réels de transport
- assurer lui-même le transport de ses salariés.

Dans ces cas, l'indemnité de transport n'est pas due.

#### Le cas particulier de la région parisienne

En raison de la difficulté qu'il y a à se déplacer en région parisienne, les ouvriers et ETAM non sédentaires bénéficient de mesures spéciales :

- le remboursement de 100% de la carte orange par l'employeur sur les trajets domicile-chantier
- l'indemnisation à 50% de l'abonnement contracté par le salarié pour rejoindre le lieu de ramassage, lorsque l'employeur organise le transport de ses salariés

### L'indemnité de trajet

Cette indemnité est versée pour compenser l'obligation du salarié de se rendre sur un chantier (plutôt qu'un lieu fixe, par exemple). Elle doit respecter les zones concentriques. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que cette indemnité ne peut être retirée du salaire lorsque le temps de trajet est compris dans le temps de travail effectif, et qu'elle est due quel que soit le moyen de transport utilisé par le salariés pour se déplacer.

## 3-Les grands déplacements

### Quand un trajet est-il assimilé à du « grand déplacement » ?

Dès lors qu'un salarié ne peut regagner son domicile le soir, il est considéré en grand déplacement. Aucune distance minimale n'est requise, seule compte l'impossibilité pour le salarié de rentrer chez lui.



# Fiche technique - Les déplacements

## Quel est le point de départ des grands déplacements ?

C'est le domicile du salarié, tel qu'il l'a mentionné lors de l'embauche. C'est pourquoi le salarié est tenu de faire savoir à son employeur lorsqu'il déménage.

## A quelle hauteur est-on indemnisé ?

L'indemnité dépend des conditions de découchage, mais reste forfaitaire et s'aligne sur les frais normalement rencontrés par le salarié lors de ses déplacements. Elle comprend :

- les frais liés à un second logement (il ne s'agit pas forcément d'un hôtel)
- les dépenses de nourriture (y compris si le salarié loge chez des particuliers)
- Les frais divers induits par son éloignement (téléphone, pressing...)

## Qu'en est-il des frais de transport ?

Les frais de transport sont pris en charge entre le siège social et le chantier, sur la base du tarif SNCF de seconde classe.

Le temps de trajet n'est indemnisé que s'il est effectué en dehors des heures de travail, et correspond à 50% du salaire horaire, hors primes et majorations.

S'il est effectué pendant le temps de travail, une indemnité égale au salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé est versée au salarié.

## Et si le grand déplacement dure longtemps ?

Le salarié bénéficie de « voyages de détente » pour visiter ses proches :

- pour une distance de 250 km : un aller-retour par semaine
- pour une distance comprise entre 251 et 500 km : un aller-retour toutes les deux semaines
- pour une distance comprise entre 501 et 750 km : un aller-retour toutes les trois semaines
- pour une distance supérieure à 750 km : un aller-retour toutes les quatre semaines

Ce déplacement est lui aussi remboursé sur la base d'un tarif SNCF de seconde classe, et il est dû au salarié s'il visite ses proches, ou au membre de sa famille qui lui rend visite.

Le temps de trajet, lui, n'est indemnisé que s'il excède neuf heures pour l'aller ou pour le retour (et non pour les deux) : le salaire est alors maintenu.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC précise que le salarié est censé passer 48 heures, non pas seulement en voyage de détente, mais à son domicile. Si pour rester 48 heures sur place, cela implique que le salarié quitte plus tôt son chantier, il sera indemnisé de telle sorte que l'indemnité compense la perte de salaire en résultant.



#### 4- Les conseils de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC :

L'indemnisation des petits et grands déplacements revêt une grande importance : la législation à ce sujet est complexe et floue. Bon nombre de salariés ne savent pas à quoi ils ont droit, et comment le réclamer.

##### **Voici quelques conseils :**

- 1- fixez par écrit les conditions de temps de trajet avec votre employeur
  - faites précisez, pour chaque chantier, la distance qui le sépare de l'entreprise
  - négociez une contrepartie qui réponde aux attentes de vos collègues
- 2- faites-vous préciser les zones concentriques de votre région ou département par votre employeur
  - combien y a-t-il de zones ?
  - comment est déterminée la zone 1 ?
  - faites afficher le résultat de votre entretien
- 3- négociez dans votre entreprise des indemnités de petits déplacements supérieures aux minima conventionnels
  - avez-vous mis ou souhaitez-vous la mise en place de tickets-restaurants ?
  - appuyez-vous sur les indemnités minimales négociées par notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, accessibles depuis le site [www.batimattp-cftc.fr](http://www.batimattp-cftc.fr), dans la rubrique Vos salaires et indemnités
- 4- contactez notre service juridique BATI-MAT-TP CFTC au 03 83 67 48 78 pour des questions individuelles. •



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

# Echo BATI-MAT-TP

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

Retrouvez des  
sujets pratiques sur  
vos instances  
représentatives du  
personnel



Publiez les  
résultats de  
vos élections



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



**Fédération BATI-MAT-TP CFTC**

251 rue du faubourg St-Martin 75010 PARIS

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

[fede.batimattpcftc@noos.fr](mailto:fede.batimattpcftc@noos.fr)



# SALARIÉS DE L'ARTISANAT... ROMPEZ VOTRE ISOLEMENT !

BATI-MAT-TP CFTC



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

Notre **Fédération BATI-MAT-TP CFTC** vous soutient,  
quelle que soit la taille de votre entreprise.

**Fédération BATI-MAT-TP CFTC**  
**251 rue du faubourg St-Martin 75010 PARIS**

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.



Pour recevoir une documentation complète, merci de retourner le bulletin suivant, complété par vos soins, à l'adresse ci-dessus.

<b>Congé de</b>	Nom : .....	Prénom : .....
<b>Formation</b>	Adresse : .....	
<b>Economique,</b>	.....	
<b>Sociale et</b>	Code postal :	Ville : .....
<b>Syndicale</b>	Tél domicile : .....	Tél portable : .....

**Informations complémentaires**

Nom de votre entreprise : ..... Tél entreprise : .....  
Adresse de l'entreprise : .....

BATI-MAT-TP CFTC



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

## SALAIRES & FRAIS PROFESSIONNELS

- S.M.I.C.** (depuis le 1<sup>er</sup> mai 2008)  
 ● Horaire brut : 8,71 € - Horaire net : 6,70 €  
 ● Mensuel brut : 1 321,02 € - Mensuel net : 1 037,53 €
- 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<sup>er</sup> janvier 2008 :

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

## MINIMUM GARANTI (M.G.)

- 3,31 € (depuis le 1<sup>er</sup> 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 46,22 €.  
 Pour 3 enfants à charge : 66,66% du salaire brut journalier dans la limite de 61,62 € après le 31<sup>ème</sup> jour.

## ACCIDENT DE TRAVAIL

- **Indemnités journalières** : 60 % du salaire journalier (166,51 € max. pour 2008), 80 % du salaire à partir du 29<sup>ème</sup> jour (222,01 € max. pour 2008), dans la limite de 0,834% du plafond annuel de la Sécurité Sociale (277,52 € pour 2008).

## MATERNITÉ OU PATERNITÉ

(Indemnité journalière maximale)

- Alsace-Moselle : 72,72 €  
 ● Autres : 74,24 €

## 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 :

Salaire mensuel brut	Intérieur à 1020,40 €	De 1020,40 € à 1117,57 €	De 1117,57 € à 1845,88 €	De 1845,88 € à 10356 €
Allocation brute journalière	75% de votre salaire brut	25,51 € par jour	40,4% du salaire journalier brut + 10,93 € 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

Filière	Quel que soit l'âge			
	A	B	C	D
Durée d'affiliation	6 mois sur les 22 derniers	14 mois sur les 24 derniers	27 mois sur les 36 derniers	27 mois sur les 36 derniers*
Durée d'indemnisation	213 jours (7 mois)	700 jours (23 mois)	1 095 jours (36 mois)	1 277 jours (42 mois)

\* et 100 trimestres d'assurance vieillesse

## ALLOCATIONS ET PRIME

- **Allocation d'insertion** : 10,38 € par jour.  
 ● **Allocation de solidarité spécifique (ASS)** : 14,74 € par jour. Les ressources doivent être inférieures ou égales à 1 031,80 € pour un célibataire et 1 621,40 € pour un couple.  
 ● **Prime de retour à l'emploi** : 1 000 € si le bénéficiaire de l'ASS a repris un emploi durant 4 mois à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2005.

## BARÈME DES PRESTATIONS FAMILIALES

### ● A.F. (Allocations Familiales)

Nbre d'enfants	Montant
2	120,32 €
3	274,47 €
Par enfant en plus	154,15 €

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

Âges	Montant
11 à 16 ans	33,84 €
+ 16 ans	60,16 €

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

Qualité	Montant
Taux plein	112,80 €
Taux partiel	84,60 €

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

272,57 €
----------

### ● C.L.C.A. (Complément de libre choix d'activité)

	Vous recevez l'allocation de base de la Paje	Vous ne recevez pas l'allocation de base de la Paje
Cessation totale d'activité	363,27 €	536,03 €
Activité < 50 %	234,83 €	135,46 €
Activité > 80 % max	407,60 €	308,23 €

### ● Prime de déménagement

Montant pour 3 enfants : 906,86 €
Montant pour 4 enfants : 982,43 €
Majoration par enfant au-delà du 4 <sup>e</sup> : 75,57 €

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

Décision CDES	Montants
Allocation de base	120,92 €
1 <sup>ère</sup> catégorie	90,69 €
2 <sup>ème</sup> catégorie	245,61 €
3 <sup>ème</sup> catégorie	347,63 €

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

Nombre d'enfants	Seul	En couple
Aucun	447,91 €	671,87 €
1	671,87 €	806,24 €
2	806,24 €	940,61 €
Par enfant en plus	179,16 €	179,16 €

## BULLETIN D'ADHÉSION à remplir et adresser à :

Fédération BATI-MAT-TP CFTC 01 44 85 73 46 • Fax: 01 44 85 73 47  
 251 rue du faubourg St-Martin 75 010 PARIS  
 E-mail: fede.batimatpctc@noos.fr • Site: www.batimatp-cftc.fr

### VOUS

M.  Mme NOM & Prénom : ..... Date de naissance : \_\_/\_\_/\_\_\_\_

Adresse personnelle : ..... CP Ville : .....

Tél. dom. : \_\_/\_\_/\_\_/\_\_\_\_ Portable : \_\_/\_\_/\_\_/\_\_\_\_ Email : .....

### VOTRE ENTREPRISE

Entreprise : ..... Effectif :  + de 10  - de 10 Nbre : .....

Adresse : ..... CP Ville : .....

Votre profession : ..... Vous êtes :  Ouvrier/Employé  ETAM  CADRE (IAC)  Retraité

Vous êtes du :  Bâtiment  TP  Autres (préciser) : ..... Date : .....

Je déclare adhérer au syndicat affilié à la CFTC de ma profession ou branche.

Signature :

### AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT

J'autorise l'établissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si sa situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par le créancier ci-contre. En cas de litige sur un prélèvement, je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'établissement teneur du compte. Je réglerai le différend directement avec le créancier.

NOM Prénom & Adresse du débiteur		COMPTE À DÉBITER		
		CODE BANQUE	CODE GUICHET	N° DE COMPTE / CLÉ RIB
Code banque gestionnaire	NOM & Adresse du créancier		Nom et Adresse de l'établissement teneur du compte à débiter	
N° national d'émetteur				
N° d'émetteur interne				
Je paie par prélèvement : <input type="checkbox"/> Mensuel <input type="checkbox"/> Trimestriel <input type="checkbox"/> Annuel		Date : .....	Signature :	



Le syndicat des salariés du BTP

## Echo BATI-MAT-TP

Journal d'information trimestriel

Éditeur : APDS - Association régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 et enregistrée à la Préfecture de Nancy (n° 015 995) - 38 rue Emile Gallé 54000 NANCY - 03 83 67 48 78 Fax 03 83 67 47 85

Principal membre : Fédération BATI-MAT-TP CFTC

Dépôt légal : Septembre 2008 (3<sup>e</sup> trimestre 2008)

N° de commission paritaire : 1008 S 08098

ISSN : 1955-5105

Directeur de publication : Patrick DEL GRANDE

Imprimé par l'Imprimerie de la Centrale - Parc d'activité Les Oiseaux - Rue des Colibris BP 78 - 62302 LENS Cedex

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

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